



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima
Metropolitana

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTOR:

Martinez Herbozo, Lisseth Ethel (orcid.org/0009-0006-5387-5363)

ASESOR:

Dr. Garcia Becerra, Paul Gustavo (orcid.org/0000-0002-7919-3399)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA- PERÚ

2023

DEDICATORIA

A Dios, a mi familia y a todas las personas
que me motivaron a seguir adelante.

La autora.

AGRADECIMIENTO

Gracias a la casa de estudios y a las personas que me apoyaron desde el inicio de este proyecto para la obtención del título de abogada y poder culminar una etapa más en mi vida.

La autora.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GARCIA BECERRA PAUL GUSTAVO, docente de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "La eficacia de la inspección de trabajo por denuncias laborales en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima Metropolitana", cuyo autor es MARTINEZ HERBOZO LISSETH ETHEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 8.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 08 de Abril del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GARCIA BECERRA PAUL GUSTAVO DNI: 45729853 ORCID: 0000-0002-7919-3399	Firmado electrónicamente por: PGARCIABE el 26- 04-2024 21:47:23

Código documento Trilce: TRI - 0742032



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MARTINEZ HERBOZO LISSETH ETHEL estudiante de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES de la escuela profesional de DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La eficacia de la inspección de trabajo por denuncias laborales en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima Metropolitana", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
LISSETH ETHEL MARTINEZ HERBOZO DNI: 46003240 ORCID: 0009-0006-5387-5363	Firmado electrónicamente por: LEMARTINEZ el 08-04- 2024 14:15:22

Código documento Trilce: TRI - 0742031

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	viii
Índice de abreviaturas.....	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	14
3.4. Participantes.....	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.6. Procedimientos.....	16
3.7. Rigor científico.....	16
3.8. Método de análisis de datos.....	16
3.9. Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
4.1. Objetivo General.....	18
4.2. Objetivos Específicos.....	19
V. DISCUSIÓN.....	22
VI. CONCLUSIONES.....	26
VII. RECOMENDACIONES.....	27
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Tabla N° 02: Reducción de datos y generación de subcategorías

Tabla N° 03: Matriz de triangulación de resoluciones de ILM

Tabla N° 04: Matriz de triangulación de resultados

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

SUNAFIL	:	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Perú
ENAHO	:	Encuesta Nacional de Hogares
TUO	:	Texto Único Ordenado
CPC	:	Código Procesal Civil

RESUMEN

La presente investigación titulada “La eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral” en Lima Metropolitana” se desarrolló con la finalidad de analizar los resultados de la Investigación por denuncias laborales de la Sunafil. La metodología utilizada es el estudio de casos que estudia situaciones de la vida real permitiendo realizar el análisis y estudio libre de los fenómenos relacionando así al enfoque cualitativo, la cual nos permitió buscar información en las resoluciones que fueron nuestros participantes dando un resultado objetivo al desarrollo de la investigación.

Los resultados obtenidos mostraron que la inspección del trabajo amerita una especial vigilancia y que apunte a la consecución de resultados a favor de los trabajadores, lo que implica que necesariamente las resoluciones cumplan con contener una adecuada fundamentación fáctica y jurídica de forma clara y precisa, concluyéndose de la investigación que, las resoluciones de la Sunafil no vienen cumpliendo con la debida motivación de sus resoluciones de manera favorable para los trabajadores; toda vez que, deben contener una obligación cierta, expresa y exigible para el logro de la satisfacción de los derechos laborales que los trabajadores persiguen siendo ellos los que, promueven la actuación inspectiva.

Palabras clave: Derecho Laboral, eficacia, resoluciones, trabajadores, Sunafil.

ABSTRACT

The present investigation entitled “The effectiveness of labor inspection for labor complaints in the Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral in Lima Metropolitana” was developed with the purpose of analyzing the results of the Investigation into labor complaints of Sunafil. The methodology used is the case study that studies real-life situations, allowing us to carry out the analysis and free study of the phenomena, thus relating to the qualitative approach, which allowed us to search for information in the resolutions that were our participants, giving an objective result to the development. Of the investigation.

The results obtained showed that the labor inspection deserves special vigilance and that it aims to achieve results in favor of the workers, which implies that the resolutions necessarily comply with containing an adequate factual and legal foundation in a clear and precise manner, concluding from the investigation that Sunafil's resolutions are not complying with the due motivation of its resolutions in a manner favorable to the workers; since they must contain a certain, express and enforceable obligation to achieve the satisfaction of the labor rights that the workers pursue, as they are the ones who promote the inspection action.

Keywords: Labor Law, effectiveness, resolutions, workers, Sunafil.

I. INTRODUCCIÓN

El presente tema de investigación busca realizar un estudio sobre la eficacia de la Inspección del Trabajo por denuncias laborales en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima Metropolitana (en adelante, Sunafil) por su alta importancia en la tutela de los trabajadores quienes, como parte débil de la relación laboral necesitan de un órgano fiscalizador eficiente que pueda contrapesar esta desigualdad, más aún ante los costos y deficiencias que suelen producir en la vía judicial.

En esa línea, se observa que la realidad problemática existe en muchos países, pues este sistema presenta deficiencias que limitan su eficiencia y eficacia especialmente en Latinoamérica donde Casquina (2019) señala que, el propósito del sistema de inspección del trabajo es proteger los derechos laborales de los empleados a través de la realización de inspecciones en los lugares de trabajo por parte de los inspectores; sin embargo, prevalecen las altas tasas de informalidad laboral (según ENAHO 2015 esta sería del 73.2 %), lo cual lleva a cuestionar la efectividad del Sistema de inspección del trabajo.

Mendizábal (2019) señala que, en Latinoamérica la Inspección del Trabajo tiene por finalidad contribuir al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, liberándolos de tener que recurrir a la vía judicial, por lo que este constituye un mecanismo alternativo importante de solución; en ese sentido, la Inspección del trabajo debería contar con competencias que protejan, de la manera más amplia, a sus trabajadores.

Cavalié (2019) manifiesta que la SUNAFIL no da solución efectiva a los casos de violación de derechos laborales que son planteados por denuncias, enfocándose solamente en la imposición de multas que no proporcionan ningún beneficio a los trabajadores que promovieron la inspección, ello, toda vez que las sanciones pecuniarias tienen por destino al estado.

Según Batista (2019), uno de los problemas de la práctica inspectiva laboral es la diversidad de interpretaciones normativas que llevan a cabo los inspectores de trabajo, pues esa falta de uniformidad afecta el funcionamiento del Sistema de

Inspección del Trabajo y esta situación vuelve los procedimientos inspectivos más fácilmente cuestionables.

Asimismo, manifiesta que si bien la Ley General de Inspección del Trabajo establece que los trabajadores no tienen la condición de interesados, deberían poder ser considerados parte del procedimiento administrativo sancionador, en aplicación de la Ley del Procedimiento Administrativo General, lo que aseguraría un nivel más adecuado de protección de los trabajadores, al permitirles impugnar las decisiones del sistema inspectivo de trabajo.

El autor Abrigo (2022), considera que si bien la SUNAFIL debe llevar adelante la actividad de fiscalización de acuerdo a planes y políticas específicas para abordar el problema del incumplimiento de normas laborales realizando operativos en sectores estratégicos, lo cierto es que, sus intervenciones están trazadas principalmente por las denuncias laborales que recibe.

En el contexto social, uno de los problemas sociales que más afecta a la población económicamente activa es la informalidad en los mercados laborales, ello da lugar a la necesidad de una autoridad que vigile el cumplimiento de la normatividad sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Tal es así que, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática, la tasa de informalidad laboral en el 2022 cerró al 75.7% (INEI, 2023).

Asimismo, de acuerdo al Plan Anual de Inspección del Trabajo 2023, de la Sunafil, el 64% de las actuaciones inspectivas de fiscalización que se realizaron en el 2022 fueron promovidas por denuncias, siendo la Intendencia de Lima Metropolitana quien atendió la mayor cantidad (Gob.pe/Sunafil).

Por ello, la Sunafil, y de forma particular, la Intendencia de Lima Metropolitana de la Sunafil cumple un papel trascendental en la solución de conflictos laborales; sin embargo, a pesar de que las denuncias son realizadas por los trabajadores con la expectativa de lograr el cumplimiento de los derechos vulnerados, en la mayoría de los casos, la acción de la Inspección del Trabajo no logra la corrección de la conducta infractora o lo hace con dilación, lo que, aparentemente, supone poca eficiencia y eficacia en la atención de denuncias laborales, entonces se determinó el problema general siguiente: ¿Cuál es el nivel de eficacia de la inspección del trabajo por

denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana?. Asimismo, considerando las herramientas de la que dispone el sistema de inspección del trabajo para el logro de sus fines, los problemas específicos a)¿Cuáles son los resultados de la Investigación por denuncias laborales de la Sunafil?, b)¿Existe una correcta fundamentación fáctica y jurídica en los casos de incumplimiento laboral de las resoluciones de sanción de la Sunafil?, c)¿Qué efectividad tiene el Módulo de Gestión de Cumplimiento en la atención de denuncias laborales de la Sunafil? y d)¿Qué relación tiene la sanción pecuniaria con el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil?.

Sobre la justificación de la presente investigación se basa en tres enfoques: a) Teórico, porque se fundamenta en el conocimiento tras el análisis de los procesos y resultados de la Inspección del Trabajo en la atención de las denuncias laborales, y los conceptos y alcances de sus prerrogativas para alcanzar la protección efectiva del trabajador; además desde este punto de vista significa un gran aporte al servicio inspectivo, al evaluarse propuestas de mejora para la eficacia del servicio; b) Práctico, porque beneficia a los trabajadores, quienes acuden al servicio de inspección del trabajo con la expectativa de lograr el cumplimiento de sus derechos laborales, siendo este el público objetivo del servicio y c) Metodológica, ya que se realizará bajo un enfoque cualitativo que permitirá evaluar la eficacia del servicio, a través de las normas vigentes, doctrinas nacionales e internacionales, resoluciones administrativas y otros documentos que emite la inspección del trabajo para atender las denuncias laborales.

El objetivo general del estudio de investigación es: Analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana, a fin de establecer sus deficiencias y encontrar soluciones que puedan lograr la satisfacción de los derechos vulnerados de los trabajadores que buscan el amparo efectivo de la fiscalización laboral; asimismo, son objetivos específicos: a) Analizar los resultados de la Investigación por denuncias laborales de la Sunafil, b) Determinar si existe una correcta fundamentación fáctica y jurídica en los casos de incumplimiento laboral de las resoluciones de sanción de la Sunafil, c) Establecer si el Módulo de Gestión de Cumplimiento cumple su función en atención a las denuncias labores de la Sunafil y d) Determinar si existe una relación entre la sanción pecuniaria y el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en Ecuador, Martínez (2021), cuyo objetivo fue presentar un proyecto de reforma del Código del Trabajo, el autor concluyó que la Inspectoría de trabajo no obtiene resultados a favor de los trabajadores que acuden a buscar su tutela, pues la actitud de los inspectores, lejos de perseguir eficacia en la protección de los derechos de los trabajadores concluyen los casos rápidamente sin lograr el restablecimiento de los derechos laborales, actitud que se acentúa cuando se presentan cuestionamientos del empleador, indicando en todos estos casos que los trabajadores deberán continuar su reclamo en la vía judicial; asimismo, señala que no existe una normativa sólida que regule la actuación de la inspectoría de trabajo.

En Chile, Ugarte (2008), concluye que la jurisprudencia judicial afecta la eficacia de la fiscalización del trabajo, toda vez que, a través de sus pronunciamientos, ha estado restringiendo las facultades inspectivas, lo que ha provocado la debilidad del sistema de inspección, ello, a pesar que, desde el punto de vista la normativa que regula la actuación inspectiva, sus competencias abordan las normas establecidas en el Código de trabajo y demás normas relacionadas, lo cual finalmente, termina en una desprotección del trabajador que acude a buscar tutela a la Autoridad de Inspección de Trabajo; asimismo, sugiere que ello también produce una flexibilización laboral inesperada.

A nivel nacional, Cavalié (2019), en un artículo en el que estudia la eficacia de la Autoridad de Inspección del Trabajo en la tutela de los derechos laborales, concluye que el sistema inspectivo de trabajo no debería funcionar bajo la premisa de que la imposición de una multa pone fin al procedimiento de inspección, pues la multa no resuelve los casos de vulneración de derechos laborales, es decir, no reestablece los derechos que han sido quebrantados, por lo que los trabajadores continúan en la situación inicial que promovió la inspección; asimismo, agrega que, aunque, es cierto que la normativa vigente ha dispuesto que las resoluciones administrativas de multa deben incluir un mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales incumplidas que motivaron la multa, en casi todos los casos, el trabajador está obligado a acudir a la vía judicial para exigir el cumplimiento de este mandato; pues, en la práctica los empleadores solo realizan el pago de la multa (ello, si, por suerte, no han cuestionado la decisión en la vía contencioso administrativa); no obstante, a pesar que al “mandato

de cumplimiento” se le ha atribuido carácter ejecutivo, las resoluciones son tan vagas que no posibilitan que los trabajadores puedan reestablecer sus derechos laborales a través de esta vía, por lo que, al final de la inspección, el trabajador debe optar por hacer otra denuncia laboral y “probar suerte” o recurrir a un proceso declarativo en la vía judicial; en ese sentido, indica que el sistema de inspección del trabajo no resulta eficaz al no tutelar de forma efectiva los derechos de los trabajadores, prevaleciendo, en su lugar, la imposición de multas al empleador que no favorecen al trabajador. Por último, señala que este tema, en específico, no ha sido abordado por la doctrina nacional.

También tenemos a los tesisistas Jabo y Pinedo (2020), cuyo objetivo fue determinar el nivel de eficacia en la Intendencia Regional de San Martín de la Sunafil, los autores concluyeron que la eficacia del sistema inspectivo de trabajo en la IRE San Martín de la Sunafil conseguida es muy baja, indicando como una necesidad para mejorar este índice la reestructuración del sistema inspectivo, la implementación de otros mecanismos para la atención de denuncias como la conciliación administrativa, la atribución de facultades a los inspectores de trabajo para dictar medidas cautelares a favor de los trabajadores; asimismo, observan que la inspección del trabajo solo persigue multar a las empresas pero no realizar acciones que favorezcan de forma eficaz a los trabajadores que acudieron a la inspección del trabajo con sus denuncias, precisando que tampoco las resoluciones cumplen con ordenar al empleador infractor el restablecimiento de los derechos laborales vulnerados.

Ramírez (2022) cuyo objetivo fue evaluar el rol de la IRE San Martín de la Sunafil respecto al cumplimiento del pago de los beneficios sociales a los trabajadores, la autora llegó a concluir que, en un estudio sobre el pago de beneficios sociales logrado por la IRE San Martín de la Sunafil, las acciones realizadas en las distintas etapas de intervención de sistema de inspección del trabajo no ha tenido un impacto importante en la obtención del cumplimiento del pago de beneficios sociales, por el contrario, este es alarmantemente reducido, lo que tiene su principal motivo en el papel fiscalizador y sancionador que despliega el sistema inspectivo; por lo que, los trabajadores que aún persistan en exigir sus derechos, deben acudir a la vía judicial, precisando respecto a esta vía que, al menos, los trabajadores podrán contar con las

verificaciones realizadas por la inspección del trabajo al momento de presentar sus demandas.

Respecto a las bases teóricas, el primer término es necesario comprender el concepto de “Inspección”, palabra que proviene del latín “inspectio” y refiere a la acción de mirar y examinar algo detenidamente a través de una exploración visual, especialmente con el propósito de obtener información detallada. (Real Academia Española, 2023).

El Ministerio de Justicia (2017), en su guía de fiscalización, define a la actividad de fiscalización como potestad pública atribuida a la administración para vigilar que los administrados se desenvuelvan dentro del marco de la regulación actual.

Al delimitar los alcances de la actividad de fiscalización, Morón (2019), sostiene que las normas le han dado diversas denominaciones, tal como supervisión, investigación, control, vigilancia, entre otras, y que, asimismo, se ha denotado su especialidad indicándose seguidamente palabras como fiscalización laboral, municipal, ambiental, etc.; asimismo, precisa que se trata de una potestad que es atribuida normativamente a ciertas entidades u órganos de la administración pública para que corroboren que las actividades que realizan los administrados cumplan con los marcos legales vigentes.

Sobre la fiscalización laboral, Von Richthofen (2003), señala que la Inspección del Trabajo nació en Gran Bretaña en 1802, cuando el parlamento británico aprobó la “Ley para proteger la moralidad de los aprendices”, esto se refería a la seguridad, salud y bienestar, y los "aprendices" eran los niños que trabajaban. En suma, Cavalié (2014) menciona que, comités voluntarios conformados por personalidades destacadas de cada localidad se encargaban de supervisar la implementación de la ley. Sin embargo, debido a diversas razones, la aplicación de la ley resultó ineficaz, y en 1833 el gobierno designó a los primeros cuatro "inspectores de trabajo", lo cual dio inicio a la inspección del trabajo. Estos inspectores se convirtieron en funcionarios públicos y su preocupación era la duración excesiva de la jornada laboral de adultos y niños.

Toyama y Rodríguez (2014) en relación al **cumplimiento de normas laborales**, precisa que las normas laborales son un compendio de normas dirigidas a regular la actividad laboral, tanto en lo que atañe a los derechos del trabajador como a las

obligaciones correlativas del empleador, debiendo este observar tales normas, pero que, en caso de incumplimiento, el órgano fiscalizador competente puede exigir su ejecución.

Asimismo, Toyama y Rodríguez (2014) al comentar sobre la entidad que tiene atribuida la potestad de la **inspección de trabajo** en el Perú, manifiesta que puede entenderse que la SUNAFIL es la SUNAT con especialidad laboral; asimismo, adiciona que esta tiene la competencia de fiscalización laboral, pero que también realiza actividades de asesoría, prevención y orientación.

Almonte (2020) señala que, el inspector del trabajo es un funcionario público cuyos actos gozan de credibilidad según la Ley. Su función principal es realizar inspecciones y verificar si los empleadores, tanto personas naturales como jurídicas están cumpliendo con sus obligaciones legales hacia sus trabajadores. Para desempeñar esta labor, la legislación les ha otorgado una serie de facultades importantes y necesarias. Por lo tanto, cuando un inspector realiza una visita, se está en la obligación de atenderlo y proporcionarle la información relevante para la materia que está inspeccionando.

Como señalan los tesis De La Cruz e Inga (2018), entre las facultades de los inspectores cada vez que, finalicen una diligencia y de acuerdo al motivo de la actuación inspectiva de fiscalización realizada, está la posibilidad de extender una medida inspectiva de requerimiento, ello dentro de los 30 días hábiles que, normalmente dura la actuación inspectiva o dentro del plazo de ampliación, para exigir el cumplimiento de la normativa laboral conculcada. Asimismo, pueden emitir medidas de recomendación y de advertencia en el caso que lo consideren necesario.

Gonzales, D. (2021) explica que los **resultados de la investigación** de los inspectores de trabajo son dos (2) tipos: informe de actuaciones inspectivas y actas de infracción, precisando que estos son elaborados por los inspectores teniendo en consideración toda la información recopilada durante la investigación.

Chanamé (2021) comenta que el **informe de actuaciones inspectivas** es emitido cuando el inspector no detecta infracciones a las normas laborales o cuando las infracciones detectadas se subsanaron durante la fiscalización; por su lado, precisa que el **acta de infracción** se elabora cuando el empleador inspeccionado no cumple

con subsanar los incumplimientos advertidos por el inspector o cuando los incumplimientos tienen el carácter de insubsanables por no poderse revertir los efectos del incumplimiento.

Espinoza (2018) enseña que, si el resultado de la investigación es un acta de infracción, este es derivado a la Autoridad Instructora, quien evalúa si dará inicio al procedimiento sancionador. De optar por su inicio, realiza la notificación de la Imputación de Cargos al empleador inspeccionado para que formule sus descargos y con descargo o sin él, elabora un informe final de instrucción con una recomendación de sanción o de archivo. En caso opte por no iniciar el procedimiento sancionador emite un Informe de Archivamiento, disponiendo el archivo de los actuados.

Por su lado, Ramos (2022) agregan que el informe final de instrucción es notificado al empleador investigado por la Autoridad Sancionadora del Informe Final, y con descargo o sin él, el procedimiento seguirá su curso hasta la emisión de una resolución de sub intendencia, imponiendo una sanción o el archivo del procedimiento, y dando por concluido, en ambos casos, el procedimiento administrativo sancionador en primera instancia.

Ramírez (2023) indica que a través de la **resolución de sanción** se resuelve el procedimiento en primera instancia y contiene la imposición de una sanción (resolución de sanción) o la disposición de archivo (resolución de archivo), siendo notificada al empleador para que, de considerarlo conveniente, haga uso de los recursos administrativos regulados.

Julca (2013) especifica que la resolución de sanción debe contener el motivo de la sanción, la normativa legal y los trabajadores afectados con la debida motivación jurídica en su parte considerativa y, con el mandato de cumplimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo expreso en la parte resolutive. La resolución consentida o firme, tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.

Santy (2015) comenta que la **fundamentación fáctica y jurídica** equivale a la motivación del acto administrativo; en ese sentido, consiste en la declaración de las razones o motivos tanto de hecho como de derecho que sustentan, de forma expresa y clara, el acto administrativo.

Tueros (2022) aclara que la **sanción pecuniaria** se impone cuando se produce el incumplimiento o la omisión de una norma cuando se ha previsto que este incumplimiento constituye infracción administrativa. Asimismo, cita a Mesías (2019) quien refiere que, la sanción que impone la Sunafil es únicamente de naturaleza pecuniaria; es decir, consiste en la imposición de pago de una suma de dinero y sin la posibilidad de aplicar otro tipo de sanciones.

Cavalié (2019) explica que el **mandato de cumplimiento**, de las resoluciones de sanción, es una orden de la Autoridad de Inspección del Trabajo al empleador sancionado, para que cumpla con enmendar las conductas infractoras que motivan la sanción pecuniaria que se le está imponiendo.

Morón (2020) estima necesario precisar que la fiscalización se inicia, en todos los casos, de oficio, al ser una decisión del fiscalizador, pero que uno de los supuestos que puede motivar la adopción de esta decisión es la presentación de una denuncia

Por denuncia se entiende la acción y efecto de “denunciar”. Esta palabra proviene del latín “denuntiare” y refiere a la acción de avisar o dar noticia de algo públicamente (Real Academia Española, 2023).

Arrece (2023) define la **denuncia laboral**, como al derecho que posee tanto una persona natural como jurídica para informar, a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, ciertas acciones o falta de acciones por parte de su empleador que, podrían resultar en una posible infracción laboral sobre materia sociolaboral o de seguridad y salud en el trabajo.

Los requisitos para una denuncia laboral son: a) nombre y apellidos, dirección, DNI u otro autorizado por Ley del denunciante; b) correo electrónico y número de celular del denunciante; c) RUC, denominación o nombres y apellidos del denunciado; d) domicilio o referencias que permitan la ubicación de la dirección del centro laboral del denunciado; e) descripción detallada de los hechos denunciados, documentos o evidencia, así como el día y la hora; f) no tener trámite sobre los mismos hechos y objetos de denuncia ante el Poder Judicial, Ministerio Público o Tribunal Constitucional y g) compromiso del denunciante a brindar información cuando se le requiera (Juris.pe, 2022).

Gonzales, L. (2021) señala que algunas denuncias laborales se atienden a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento, acción previa a la realización de actuaciones inspectivas de investigación que posibilita exhortar al empleador al cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral.

El artículo 1 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, define a la **acción previa** como una actividad para constatar el cumplimiento de la normativa laboral, la cual es realizada, de forma preliminar, a las actuaciones inspectivas de investigación.

Para Goicochea y Marcelo (2022) el **módulo de gestión de cumplimiento** es una acción previa que permite atender, a través de cartas disuasivas, las denuncias de trabajadores que se encuentran registrados en la planilla electrónica cuando las infracciones denunciadas son subsanables y no se traten de vulneraciones a derechos fundamentales o de vulneraciones que puedan poner en riesgo al presunto afectado. En caso que las cartas disuasivas enviadas por el módulo de cumplimiento no hayan tenido éxito, las denuncias son atendidas a través de actuaciones inspectivas de investigación al mando de un inspector de trabajo para la generación de una orden de inspección.

Sinche (2020) aclara que el **poder coercitivo** es una prerrogativa del Estado que le posibilita exigir a los administrados, bajo amenaza de sanción, ajustar su comportamiento a la normatividad vigente; es decir, forzar su conducta en el sentido de la legalidad.

Chimoy y Contreras (2022) comentan que la **subsanción voluntaria** está referida a la corrección espontánea, por parte del sujeto inspeccionado, de los incumplimientos laborales en que incurre, eximiéndolo, esta acción, de responsabilidad administrativa ante la Inspección de Trabajo. Añade, además, que la aplicación del referido eximente es una estrategia de la SUNAFIL para conseguir el cumplimiento de la normativa laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

La investigación fue de tipo básica; toda vez que, buscó obtener información fidedigna para incrementar el conocimiento teórico sobre la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana. La investigación tipo básica también recibe el nombre de investigación teórica o pura, se caracteriza por surgir a partir de un marco teórico y su objetivo principal fue el incremento del conocimiento científico sin contrastarlo con ningún aspecto práctico (Muntane, 2010).

Asimismo, se desarrolló bajo el enfoque cualitativo porque se adapta al diseño de la investigación no experimental ya que se centran en temas únicos que requieren de un análisis exhaustivo acercándose a un contexto más real en el que se desarrolla el fenómeno a investigar (Jiménez y Comet, 2016). En sentido general, puede ser definida como una investigación que genera datos descriptivos, basadas en las palabras de las personas, ya sean expresadas oralmente o por escrito, y en la observación de su comportamiento (Quecedo y Castaño, 2003).

Además, el diseño de investigación utilizado es el estudio de casos, ya que consiste en una investigación detallada y en profundidad de un tema en específico durante un periodo de tiempo, en este caso sería del año 2022. Yin es reconocido como uno de los autores principales para la investigación basada en el estudio de casos. Para Yin, el estudio de casos es una forma de investigación empírica, pues un estudio de caso estudia situaciones de la vida real y en el que se utilizan múltiples fuentes de información (Bonache, 1998).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

El desarrollo conceptual de la investigación ayudó a establecer los problemas y objetivos de la investigación en la siguiente matriz de categorización. El acto de categorizar implica definir de manera clara los términos o expresiones que describen el contenido de cada unidad de análisis, dentro de cada categoría, es necesario definir tipos específicos o subcategorías (Torres 1998).

Tabla N° 01

Inspección de trabajo	Resultados de la investigación
	Resoluciones de sanción
Denuncias laborales	Módulo de gestión de cumplimiento
	Cumplimiento de normas laborales

Fuente: Elaboración propia

3.3 Escenario de estudio

En la presente investigación el escenario de estudio es la página web oficial de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral del Perú de la Intendencia de Lima Metropolitana, cuyo domicilio real es en la Avenida Salaverry N° 655, en el distrito de Jesús María, provincia de Lima, donde se recopilará la información necesaria de manera rápida, directa y confiable del lugar de la fuente de investigación; es decir, las resoluciones administrativas sancionadoras derivadas de las denuncias laborales para la realización del objetivo del presente estudio.

3.4 Participantes

Para los participantes de esta investigación tenemos las fuentes de donde obtendremos la información que se necesite, mediante la página web oficial de la entidad, en este caso las resoluciones administrativas de resolución, aquellas emitidas por las Sub Intendencias de Sanción (primera instancia) o en su defecto si son elevadas por algún recurso impugnatorio serán aquellas procedentes por la Intendencia de Lima Metropolitana (segunda instancia) de la Sunafil. Para ello, se aplicará una guía de análisis documental de 30 resoluciones administrativas sancionadoras. En cuanto a la cantidad para el diseño de estudio de casos, el número adecuado sugerido es de seis a diez, si son en profundidad, tres a cinco (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de investigación que se aplicó consiste en el análisis documental de las Resoluciones de Sub Intendencia e Intendencia de la página web oficial de la Sunafil emitidas por los abogados que laboran en la Intendencia de Lima Metropolitana del año 2022. Se llevará a cabo utilizando fuentes documentales, dentro de esta categoría encontramos subtipos como la investigación bibliográfica, hemerográfica; y la archivística que, se apoya en documentos encontrados en archivos, como cartas, expedientes, entre otros (Behar, 2008).

Y, en los instrumentos de recolección de datos que se utilizaron fueron la guía de análisis documental a fin de recolectar la información para poder registrarla y procesarla respecto a la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana del año 2022. Son herramientas utilizadas para recopilar datos e información a través de preguntas que se redactan y requieren respuestas por parte del investigador (Ñaupas et al, 2018).

3.6. Procedimiento

Se llevará a cabo accediendo a la página web oficial de la entidad de la Sunafil respecto de las resoluciones administrativas sancionadoras durante el año 2022. La solicitud requerida es saber si a través de las denuncias laborales el empleador cumplió lo vulnerado en el ordenamiento jurídico para con el trabajador. Se elaborará la guía de análisis documental que sirve como apoyo para lograr el propósito del estudio. Finalizado el procedimiento se procederá con el análisis de la información recolectada objeto de estudio, la cual establecieron conclusiones y recomendaciones.

3.7 Rigor Científico

Los criterios de rigor científico de este proyecto cumplen con los estándares establecidos. Se aseguró de hacer las preguntas correctas, se verificó la selección del método para obtener la información, se verificó si se obtuvo datos confiables, se analizó la relación entre los datos y se verificó los datos con los instrumentos que darán mayor valor a la interpretación; en ese sentido, bajo estos parámetros se considerará que cumplió el rigor de una buena investigación (Morse y Richards, 2002).

3.8 Método de análisis de información

En primer lugar, se recabaron los datos mediante la guía de análisis documental con la finalidad de extraer información útil para el objetivo trazado en la presente investigación. El procedimiento metodológico del diseño de investigación para un estudio de casos es: a) fase teórica –(unidad de análisis)- b) fase trabajo de campo – (validez y fiabilidad de la investigación)- y c) fase analítica, la primera se refiere a la literatura u otras experiencias similares del fenómeno estudiado, la segunda a fuentes secundarias, revisión documental; y, la tercera a la relevancia del estudio, análisis de resultados y conclusiones (Castro, 2010).

3.9 Aspectos éticos

La elaboración del presente estudio siguió lineamientos axiológicos a fin de que sea un trabajo confiable y sirva como referencia para investigaciones futuras, el mismo que se espera sea provechoso y beneficioso ampliando el conocimiento en la rama del derecho laboral.

Del mismo modo se ha cumplido con las formalidades de acuerdo a las normas APA, establecido en el reglamento de la universidad UCV.

IV. RESULTADOS

4.1 Objetivo General

Analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana. La eficacia de la inspección del trabajo en la atención de denuncias laborales amerita una especial vigilancia. Es necesario que la SUNAFIL apunte a la consecución de resultados a favor del trabajador que promueve la actuación inspectiva. El logro de esta meta se evidencia fácilmente cuando el resultado de la inspección es un informe de actuaciones inspectivas (supuesto que implica que no existen infracciones laborales), pero resulta más difícil en los casos en que el resultado es un acta de infracción; la eficacia de las acciones de la SUNAFIL en este supuesto, implica necesariamente que la resolución de sanción cumpla con contener una adecuada fundamentación fáctica y jurídica y una expresión clara y concreta del incumplimiento y del mandato que ordena, al empleador, cumplir las normas laborales que motivan la sanción, pues la multa impuesta y su posterior cobranza no beneficiará al trabajador, quien deberá caminar, por sus propios medios, por la vía judicial, a través de un proceso de ejecución, pero quien no tendrá éxito si la resolución de sanción no está debidamente motivada y no cumple con contener, de forma clara, una obligación cierta, expresa y exigible. De otro lado, la eficacia en la atención de denuncias laborales, no se agota solo en sus resultados y la adecuada motivación, sino que también es necesario que las acciones que la SUNAFIL realiza para atender denuncias, hagan uso, desde el inicio del poder coercitivo, para no retrasar una atención eficiente, es decir, no es conveniente para el trabajador, atender una denuncia por el Módulo de Gestión de Cumplimiento, al no existir ninguna consecuencia para el empleador, evidencia de lo señalado es que la imposición de sanciones tienen un efecto disuasivo en la conducta de los infractores, quien, incluso recurrirían a la subsanación voluntaria para no ser o volver a ser sancionados. Este resultado es confirmado por las resoluciones 358-2022-SUNAFIL/ILM y 608-2022-SUNAFIL/ILM, pues se pudo determinar que estas no cumplen con los requisitos de un título ejecutivo, conforme lo exige el artículo 689 del TUO del CPC que establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible, por lo que los mandatos de cumplimiento contenidos en las resoluciones no permiten promover un proceso judicial de ejecución, lo que merma la eficacia de la

acción inspectiva en la atención de denuncias. Del mismo modo, se desprende de las resoluciones 614-2022-SUNAFIL/ILM y 678-2022-SUNAFIL/ILM que la SUNAFIL no realiza un seguimiento sobre el mandato de cumplimiento o acciones a favor del trabajador, sino que todas las demás acciones posteriores solo persiguen el cobro de multa, lo cual solo beneficia al estado.

4.2 Objetivos Específicos

Analizar los resultados de la Investigación por denuncias laborales de la Sunafil.

Al referirnos a los resultados de la investigación, debemos considerar dos posibilidades. La primera que dicho resultado no comprenda infracciones administrativas y la segunda que incluya infracciones por vulnerar derechos laborales. En la misma línea de este resultado las resoluciones 738-2022-SUNAFIL/ILM, 741-2022-SUNAFIL/ILM y 759-2022-SUNAFIL/ILM señalan que los procedimientos sancionadores que cada una concluye tuvieron su origen en actas de infracción, situación que es opuesta a los informes de actuaciones inspectivas, documento que es emitido por los fiscalizadores cuando no se verifican infracciones administrativas.

Determinar si existe una correcta fundamentación fáctica y jurídica en los casos de incumplimiento laboral de las resoluciones de sanción de la Sunafil.

Debe tenerse presente que las resoluciones de sanción deben contener una adecuada fundamentación de hechos y de derecho; ello implica una expresión clara y concreta del incumplimiento laboral que motiva la sanción, pero también del mandato de cumplimiento con el que se exige revertir esta transgresión, el cual debe reunir los requisitos del artículo 689 del TUO del CPC para que el trabajador pueda acudir a un proceso de ejecución en la vía judicial, es decir, contener una obligación cierta, expresa y exigible; requisito con el que no cumplen actualmente las resoluciones de sanción de la SUNAFIL, a pesar de la importancia de este contenido para el trabajador, quien, a partir de expedida dicha resolución ya no contará con el respaldo de la SUNAFIL para continuar exigiendo sus derechos laborales conculcados, sino que encaminará sus reclamos, por sus propios medios, en la vía judicial, mientras que la SUNAFIL dirigirá sus esfuerzos, ya no a obtener algo a favor del trabajador, sino a ejecutar las multas impuestas. Las resoluciones 772-2022-SUNAFIL/ILM, 878-2022-SUNAFIL/ILM y 925-2022-SUNAFIL/ILM analizadas evidencian nítidamente este

resultado, pues aunque, además de imponer la sanción, ordenan cumplir con las obligaciones laborales que la motivan, dicho mandato de cumplimiento no contiene, de manera expresa, la obligación que debe cumplirse y los fundamentos de hecho y de derecho de la sanción no resultan inequívocos.

Establecer si el Módulo de Gestión de Cumplimiento cumple su función en atención a las denuncias labores de la Sunafil. La finalidad del servicio de atención de denuncias de la SUNAFIL es exigir, haciendo uso del poder coercitivo del Estado, el cumplimiento de derechos laborales trasgredidos por los empleadores. Esta aptitud no se manifiesta en todos los servidores y actividades de la administración, sino solo en los que están premunidos normativamente de estas prerrogativas. En la SUNAFIL, solo la fiscalización que es realizada por inspectores de trabajo puede concluir con un acta de infracción, por lo que, a cualquier otra acción para verificar el cumplimiento de las normas laborales no le seguirá el poder coercitivo. Este es el caso del Módulo de Gestión de Cumplimiento, el cual es un mecanismo de atención de denuncias que actúa sin capacidad intimidatoria o consecuencia de sanción, retrasando una atención adecuada de la denuncia, a través de actuaciones inspectivas conducidas por un inspector de trabajo, quien sí podrá expedir un acta de infracción y, a través del poder coercitivo, desincentivar a los empleadores a persistir en sus incumplimientos laborales. Tanto de las resoluciones 978-2022-SUNAFIL/ILM, 1018-2022-SUNAFIL/ILM y 1022-2022-SUNAFIL/ILM pudo establecerse que el poder coercitivo de la SUNAFIL se manifiesta en los apercibimientos de sanción realizados por los inspectores de trabajo y en la propia sanción, siendo estas prerrogativas propias y exclusivas de los inspectores de trabajo en lo que respecta a los apercibimientos de sanción y de las autoridades sancionadores en lo que respecta a la imposición de sanciones, por lo que el Módulo de Gestión de Cumplimiento no está premunido de poder coercitivo y por lo tanto no resulta eficiente para cumplir la función de atención de denuncias.

Determinar si existe una relación entre la sanción pecuniaria y el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil. Las sanciones impuestas a los empleadores pueden tener o no, un efecto disuasivo en su conducta laboral respecto a los trabajadores, dependiendo de la solidez de sus argumentos y la desventaja que suponga para el empleador; así una sanción que no esté respaldada de una adecuada motivación o que no represente una desventaja para el empleador en comparación a los “beneficios” del incumplimiento no tendrá un efecto disuasivo. Como contraparte, la posibilidad de una sanción puede promover la subsanación de una conducta de incumplimiento para no ser sancionado. De manera congruente a este resultado, las resoluciones 1102-2022-SUNAFIL/ILM, 1176-2022-SUNAFIL/ILM y 1195-2022-SUNAFIL/ILM corroboran la búsqueda del efecto no solo punitivo de la sanción, sino, especialmente, del disuasivo, toda vez que, a través de la debida motivación y el monto sancionatorio, se persigue disuadir al empleador; asimismo se evidencia que la sanción es una medida “ultima ratio” al no haber existido, por parte del empleador, una actitud de corrección o subsanación sobre los derechos laborales vulnerados, es decir, se privilegia la corrección de las sanciones a la imposición de sanciones.

V. DISCUSIÓN

Analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana. Estudiar la eficacia de la inspección del trabajo en la atención de denuncias laborales supone identificar los efectos de las acciones de la SUNAFIL en los conflictos laborales denunciados por los trabajadores. Dicha efectividad puede deducirse de las actuaciones inspectivas de investigación que culminan con un informe, pues en estos casos, los fiscalizadores no habrán advertido incumplimientos laborales, pero cuando las actuaciones inspectivas culminan con un acta de infracción, esta efectividad se torna imperceptible o desaparece del todo debido a la precaria motivación y fundamentación de las resoluciones de sanción. Esta precariedad argumentativa, llena de expresiones equívocas no solo debilitan la posibilidad de imponer y cobrar una multa que beneficiará económicamente al estado, sino que harán imposible que el trabajador pueda seguir su reclamo contra su empleador, a través de un proceso judicial de ejecución, toda vez que la adecuada motivación de las resoluciones de sanción es fundamental para que los mandatos de cumplimiento que contienen y que son exigibles en la vía judicial mencionada, sean verdaderos títulos ejecutivos, característica que, de acuerdo al código procesal civil solo se obtiene cuando una obligación es expresa, cierta y exigible. Por otro lado, no se puede considerar eficaz la atención de denuncias laborales, si estas son atendidas con acciones previas a las actuaciones inspectivas, es decir, a través del Módulo de Gestión de Cumplimiento, pues su desarrollo no conlleva el uso del poder coercitivo, por lo que no habrá ninguna consecuencia para los empleadores que ignoren sus acciones, por el contrario, solo se habrá retrasado la atención de la denuncia con actuaciones inspectivas, es decir, comisionándose a un inspector de trabajo, que es el único servidor facultado para realizar apercibimientos de sanción y extender actas de infracción. En la línea de lo expuesto, Paul Cavalié Cabrera es de opinión que las acciones de la inspección del Trabajo deben orientarse al logro del cumplimiento de derechos laborales a favor del trabajador antes que a la imposición de sanciones. Así, refiere que el pago de la sanción no proporciona ningún beneficio al trabajador y que la poca claridad de las resoluciones de sanción no permite al trabajador tener éxito en la vía judicial. Como hemos visto en este análisis es imprescindible que la SUNAFIL persiga, en todo momento de la atención de denuncias laborales, el cumplimiento de los derechos laborales vulnerados y denunciados por los trabajadores, realizando una

argumentación clara que pueda facilitar las acciones judiciales posteriores del trabajador en lo que respecta a las resoluciones de sanción y actuando desde el inicio a través de inspectores de trabajo, pues el Módulo de Gestión de Cumplimiento no tiene capacidad intimatoria al no poder realizar apercibimientos de sanción o sancionar.

Analizar los resultados de la Investigación por denuncias laborales de la Sunafil.

Los resultados de toda actuación inspectiva de investigación solo pueden ser dos. Aquel en el que no se detectan infracciones laborales y que se conoce como informe de actuaciones inspectivas y aquel que se conoce como acta de infracción y que solo puede ser extendido cuando se corroboren infracciones, ambos son emitidos por los inspectores de trabajo, pero solo el último dará lugar a un procedimiento sancionador. Gonzales, D. (2021), de manera congruente, refiere que hay dos posibles resultados para la actuación inspectiva: los informes de actuaciones inspectivas y el acta de infracción. Asimismo, Espinoza (2018), agrega, siguiendo el mismo tenor, que las actas de infracción puedan dar lugar a un procedimiento sancionador. Por lo que un inspector de trabajo solo puede concluir la actividad de fiscalización con dos posibles resultados: un informe de actuaciones inspectivas que emitirá cuando no se hallen o persistan infracciones al concluir su investigación o un acta de infracción cuando estas persistan.

Determinar si existe una correcta fundamentación fáctica y jurídica en los casos de incumplimiento laboral de las resoluciones de sanción de la Sunafil.

Prever que exista una adecuada motivación, tanto en la dimensión fáctica y jurídica, de las resoluciones de sanción es esencial. Los vacíos argumentativos o poca claridad no solo afectan la materialización de la sanción, sino también la ejecutividad de los mandatos de cumplimiento que contiene, pues su idoneidad para prevalecer en un proceso judicial de ejecución, depende de su exactitud y nitidez respecto a las obligaciones incumplidas, pues conforme al artículo 689 del TUO del CPC, los títulos ejecutivos deben contener una obligación cierta, expresa y exigible, más aún si la SUNAFIL solo dedicará esfuerzos a obtener el pago de la sanción una vez impuesta, y, deberá ser el trabajador, quien, con sus propios medios, penetre en la vía judicial, para lo que solo contará con la resolución de sanción, debidamente motivada o no, por lo que, su éxito en un proceso de ejecución depende de la correcta

fundamentación, supuesto que lamentablemente no se verifica según las resoluciones revisadas. Santy (2015) a favor de lo mencionado, opina que las resoluciones deben contener los razones y motivos que las sustentan, de forma completamente clara y explícita. Del mismo modo, Julca (2013) considera que las resoluciones de sanción deben encontrarse adecuadamente motivadas y, asimismo que los mandatos de cumplimiento contienen deben ser expesos para asegurar su mérito ejecutivo. Por lo que resulta necesaria una adecuada fundamentación de hechos y de derecho y un mandato de cumplimiento expreso respecto a las obligaciones que ordena observar, supuesto que, como se ha analizado, no se verifica en las resoluciones estudiadas.

Establecer si el Módulo de Gestión de Cumplimiento cumple su función en atención a las denuncias labores de la Sunafil. Cuando los trabajadores acuden al estado para que este tutele los derechos que consideran vulnerados, lo hacen en consideración al poder coercitivo del estado, es decir a su capacidad intimidatoria o para imponer sanciones en caso de vulneraciones del ordenamiento jurídico. La SUNAFIL no es la excepción, actúa a través de sus inspectores de trabajo, haciendo uso del poder coercitivo conferido, por lo que, los empleadores que ignoren la actuación inspectiva y se nieguen a cumplir sus obligaciones laborales incurrirán en una infracción administrativa que será sancionada; no obstante este mecanismo de intervención, ejercido mediante inspectores de trabajo, no es el único medio de atención de denuncias, pues también existe el Módulo de Gestión de Cumplimiento, el cual actúa sin hacer uso directo de este poder coercitivo al no tenerlo conferido, lo que tiene como resultado que el incumplimiento, de parte de los empleadores, de las exhortaciones que realiza dicho módulo no conlleven a una consecuencia legal para el empleador. Así, quedo establecido que el Módulo de Gestión de Cumplimiento no cumple adecuadamente la función de atención de denuncias, pues intervención, sin respaldo de poder coercitivo, suele ser ignorada por los empleadores, a diferencia de la acción de los inspectores de trabajo, quienes se encuentran facultados para realizar apercibimientos de sanción y elaborar actas de infracción que podrán concluir con una sanción impuesta. Esto es corroborado por Goicochea y Marcelo (2022) quienes enfatizan que el Módulo de Gestión de Cumplimiento es una acción previa a las actuaciones inspectivas y que desarrollan su función a través de en las que exhorta al empleador a cumplir con sus obligaciones, asimismo, indica que si esta acción no tiene éxito se iniciará la actuación inspectiva a través de un inspector de trabajo.

Como puede verse, el Módulo de Gestión de cumplimiento retrasa la actuación inspectiva a través de inspectores de trabajo al no poder hacer uso del poder coercitivo y no generar ninguna consecuencia jurídica respecto al empleador, por lo que no cumple eficientemente su función de atención denuncias laborales, debiéndose considerar que solo son los inspectores de trabajo quienes pueden realizar apercibimientos de sanción y determinar la existencia de infracciones en actas de infracción.

Determinar si existe una relación entre la sanción pecuniaria y el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil. Es importante identificar el efecto que pueda tener las sanciones en la conducta laboral de los empleadores en lo que respecta al cumplimiento de derechos laborales. Es decir, la capacidad de la sanción para lograr un efecto disuasivo en su comportamiento laboral respecto a los derechos laborales. Así pudo determinarse que la sanción tendrá un efecto disuasivo en el empleador cuando la resolución que la contiene esté debidamente motivada o respaldada de argumentos sólidos y claros de hecho y de derecho y, de otro lado, cuando su imposición suponga una desventaja al empleador en comparación a los “beneficios” de mantener una conducta de incumplimiento y afectación de derechos laborales. Cuando este efecto disuasivo haya alcanzado al empleador, entonces, en casos futuros, este se inclinará por la subsanación voluntaria antes de volver a ser sancionado, por lo que existe una clara relación entre la sanción y el cumplimiento de normas laborales. Chimoy y Contreras (2022) en este mismo sentido, indican que la subsanación voluntaria exime al empleador de ser sancionado mientras corrija de manera espontánea su conducta infractora, el TRIBUNAL constitucional considera que las sanciones desincentivan que se cometan infracciones en el futuro. Tal como se desprende, existe una relación directa entre la sanción pecuniaria y el cumplimiento de normas laborales, pues la sanción tiene un efecto disuasivo en la conducta del empleador respecto a mantener una conducta infractora futura para evitar ser sancionado nuevamente y, paralelamente, incentiva al empleador a corregir espontáneamente los incumplimientos en que pueda haber incurrido.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Respecto al objetivo general **analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana**, se pudo concluir, que no existen acciones, por parte de la Sunafil, que aseguren, al final del procedimiento, el cumplimiento de los derechos laborales vulnerados, pues estas se agotan en la imposición de una multa, cuyo cobro, solo beneficia al Estado; asimismo, las resoluciones que resuelven imponer sanción no contienen una motivación adecuada y un mandato claro de cumplimiento que pueda favorecer el inicio de procesos judiciales, en la vía ejecutiva, por parte de los trabajadores, quienes, por ello, quedan en una situación de indefensión; del mismo modo, se pudo determinar que existe un retraso en la designación de inspectores de trabajo para los casos denunciados y, en ese sentido, en el uso del poder coercitivo, pues la Sunafil ha optado por las acciones previas (Módulo de Gestión de Cumplimiento), pese a que estas acciones no están acompañadas de poder coercitivo, toda vez que solo los inspectores de trabajo pueden extender un acta de infracción.

Segundo: Sobre **analizar los resultados de la Investigación por denuncias laborales de la Sunafil**, se estableció que las actuaciones inspectivas tienen dos resultados concretos y diferenciados; el informe de actuaciones inspectivas, el cual es expedido cuando no se encuentran o no persisten infracciones laborales a la conclusión de la investigación y el acta de infracción, el cual es elaborado cuando existen o persisten infracciones administrativas, pudiendo, el acta de infracción, dar inicio a un procedimiento administrativo sancionador.

Tercero: En relación al objetivo específico **determinar si existe una correcta fundamentación fáctica y jurídica en los casos de incumplimiento laboral de las resoluciones de sanción de la Sunafil**, se estableció que las resoluciones no cumplen con contener una adecuada fundamentación de hechos y de derecho y, en ese sentido, expresar de manera clara y concreta la orden que debe cumplir el empleador, por lo que esta pierde su ejecutividad al ser requisitos de los títulos ejecutivos contener una obligación cierta, expresa y exigible.

Cuarto: Respecto a **establecer si el Módulo de Gestión de Cumplimiento cumple su función en atención a las denuncias labores de la Sunafil**, se pudo establecer

que el Módulo de Gestión de Cumplimiento retrasa una atención efectiva de las denuncias laborales, pues no está premunido de poder coercitivo, por lo que el incumplimiento de las exhortaciones que realiza no conlleva ninguna consecuencia legal gravosa para el empleador.

Quinto: En relación a **determinar si existe una relación entre la sanción pecuniaria y el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil**, se pudo concluir que, cuando las sanciones están respaldadas de una adecuada motivación y son desventajosas para los empleadores, existe un efecto disuasivo en los empleadores sancionados respecto a los casos futuros, de tal manera que los incentiva a subsanar espontáneamente incumplimientos laborales para no volver a ser sancionados.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Resulta necesario incluir, en las estrategias de intervención de la Sunafil, actuaciones de verificación sobre la observancia de los mandatos de cumplimiento contenido en sus resoluciones, y, asimismo, promover el cumplimiento de dichos mandatos a través de beneficios (descuento del monto de la multa, entre otros); asimismo, es necesaria una modificación normativa que posibilite, a la Sunafil, llevar adelante, no solo la ejecución forzada de las sanciones que impone, sino también de los mandatos de cumplimiento, al ser la sanción y el mandato de cumplimiento, las dos (2) decisiones o disposiciones que componen una resolución; al mismo tiempo, es indispensable la mejora argumentativa de las resoluciones de sanción, por lo que debe implementarse un plan periódico de revisión, observación y capacitación para identificar deficiencias y realizar capacitaciones focalizadas a los operadores involucrados. Del mismo modo, es preciso establecer la intervención de un inspector de trabajo como primera acción de atención de una denuncia y reservar las acciones previas a casos en que los empleadores no tengan un historial de denuncias y/o sanciones.

Segundo: Resulta necesario implementar un módulo de observación y capacitación para el personal inspectivo, que permita identificar las deficiencias de los inspectores de trabajo en su investigación y elaboración de resultados, y así prevenir que los informes de actuaciones inspectivas solo sean emitidos cuando no se evidencian incumplimientos laborales y las actas de infracción se elaboren solo cuando se haya determinado de manera clara un incumplimiento laboral, con la motivación y tipificación adecuada.

Tercero: Resulta necesario que la Sunafil lleve a cabo un convenio de capacitación con el Poder Judicial para que se instruya a los operadores de la Sunafil sobre los requisitos que deben cumplir los títulos ejecutivos, de conformidad con el artículo 689 del TUO del CPC, a fin que el trabajador pueda iniciar un proceso judicial de ejecución con dichas resoluciones. En esa línea, es indispensable que la Sunafil también emita directivas internas sobre la obligación de asegurar que las resoluciones de sanción que se emitan observen dicho contenido mínimo, delineando a que se refiere dicho contenido.

Cuarto: Resulta indispensable que las denuncias laborales sea atendidas por inspectores del trabajo, al ser los únicos funcionarios de la Sunafil que pueden extender un acta de infracción, y, reservar, las acciones previas (Módulo de gestión de cumplimiento) a casos en los que los empleadores no tengan registren denuncias o sanciones previas.

Quinto: Resulta necesario que, se asegure la “firmeza” de las sanciones impuestas a los empleadores a través de una correcta argumentación y asimismo que las sanciones impuestas sean desventajosas para el empleador en comparación a los “beneficios” que obtendría de un incumplimiento laboral, pues asegurando estas condiciones las sanciones producirán un efecto disuasivo sobre casos futuros. Para ello, se recomienda que la Dirección de Supervisión y Evaluación de la Sunafil integre, en su plan de supervisión, la revisión de la calidad de las resoluciones, puesto que, actualmente solo hay una supervisión de cantidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abrigo, A. (2022). *Proceso de servicio de Sunafil en el sistema de inspección del trabajo en Lima Metropolitana, 2022.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/99954>

Almonte, M. (2020). ¿Son los inspectores de trabajo todopoderosos? – *Agnitio* – (Revista *ADVOCATUS*)

<https://agnitio.pe/articulo/son-los-inspectores-de-trabajo-todopoderosos/>

Arrece, E. (2023). *La inspección del trabajo y su incidencia en las denuncias laborales en la región de Lima Metropolitana, 2021.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/117143>

Behar, D. (2008). Metodología de la investigación, edición, A. Rubeira, editorial *Shalom*. P. 20-21

Bonache, J. (1998). Los estudios de casos como estrategia de investigación: Características, críticas y defensas.

<http://hdl.handle.net/10016/6395>

Casquina, E. (2019). Incidencia de factores humanos en la fiscalización laboral. Caso: Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral en el cumplimiento de los derechos de los trabajadores en la provincia de Mariscal Nieto, región de Moquegua, durante los años 2016 y 2017.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/15745>

Castro, E. (2010). El estudio de casos como metodología de investigación y su importancia en la dirección y administración de empresas. *Revista Nacional de administración*, 1(2), 31-54.

Cavalié, P. (2015). Balance y perspectivas de la inspección del trabajo en el Perú. In *SP SOCIAL, VI Congreso Nacional de Derecho* (Vol. 1, pp. 441-485).

Cavalié, P. (2019). La activación del sistema inspectivo. *Revista Jurídica. Suplemento de análisis legal de El Peruano*. N° 72. P 2-3

Chanamé, J. (2021). La etapa de investigación o fiscalización de Sunafil. Bien explicada. *Lp Derecho*.

<https://lpderecho.pe/etapa-investigacion-fiscalizacion-sunafil/>

Chimoy, J. & Contreras, J. (2022). Efectos de la aplicación de la subsanación voluntaria en la estrategia de cumplimiento normativo de la SUNAFIL.

<https://hdl.handle.net/11354/3390>

De la Cruz, Á. & Inga, D. (2018). *La inspección del trabajo y el pago de beneficios sociales a los trabajadores de parte de empleadores del sector privado que prestan servicios en la provincia de Huancavelica, año 2013*.

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2686>

Espinoza, F. (2018). *Etapas y plazos del procedimiento de inspección del trabajo* (Doctoral dissertation, Universidad de Sevilla). Boletín Informativo Laboral, N° 81, septiembre 2018.

<http://gobpe->

production.s3.amazonaws.com/uploads/document/file/218804/Etapas_y_plazos.pdf

Goicochea, L. & Marcelo, G. (2022). La fiscalización laboral de la Sunafil y la formalización de trabajadores en el departamento de La Libertad durante el período 2015 al 2019.

<https://hdl.handle.net/11354/3630>

Gonzales, D. (2021). Las garantías del debido procedimiento en las inspecciones laborales.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/20909>

Gonzales, L. (2021). Los nuevos métodos implementados por el Sistema de Inspección de Trabajo durante la pandemia: Análisis sobre su permanencia en el tiempo.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/21937>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill México. P. 428

Jabo, M. & Pinedo, S. (2020). Sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019”.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58534>

Jiménez, V. & Comet, C. (2016). Los estudios de casos como enfoque metodológico. *Academo*, 3(2).

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=688273458012>

Julca, M. (2013). Situación de la inspección del trabajo en el Perú y la percepción que tienen de ella las personas que laboran para el sistema y sus usuarios.

<https://hdl.handle.net/20.500.12672/3473>

Martínez, C. (2021). La inobservancia por parte de inspector de trabajo al art. 5 del código del trabajo, deja en total indefensión al trabajador.

<https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16018>

Mendizábal, G. (2019). Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica. *Revista latinoamericana de derecho social*, (28), 157-190.

<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13147>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). Guía práctica sobre la actividad administrativa de fiscalización. P.11

Morón, J. (2019). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. (14). Gaceta Jurídica. P319

Morse, J y Richards, L. (2002). *README FIRST for a User' s Guide to Qualitative Methods*. Sage publications.

Muntane, J. (2010) Revisiones temáticas Introducción a la investigación básica. *Rapd Online*, 33(3), 221, 227.

https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. 5ta. Edición. Ediciones de la U. p. 273

Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, (14), 5-39.

<http://hdl.handle.net/10810/48130>

Ramírez, E. (2022). *Rol de la intendencia regional de SUNAFIL San Martín y el pago de los beneficios sociales a los trabajadores*. 2019-2020.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/78466>

Ramírez, E. (2023) El Sistema de Inspección de Trabajo en Perú. *Revista Estado y Políticas Públicas* Nº 20. mayo - septiembre de 2023. ISSN 2310-550X, pp. 159-185

https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1685129869_159-185.pdf

Ramos, A. (2022). La ejecución de las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo en el proceso de ejecución laboral.

<http://hdl.handle.net/20.500.12404/24740>

Sinche, S. (2020). La defensa pública frente al poder coercitivo estatal.

<http://hdl.handle.net/10644/7261>

Torres, A. (1998). Estrategias y técnicas de investigación cualitativa. *Bogotá: Afán gráfico*. p.173.

Toyama, J. & Rodríguez, F. (2014). *Manual de fiscalización laboral*. Gaceta Jurídica. P.18

Tueros, B. (2022). *La actuación de los inspectores de la SUNAFIL como vulneración a los principios de la ley general de inspección del trabajo en las empresas constructoras en el distrito de Huánuco, 2019-2020.*

<http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3872>

Von Richthofen, W. (2003). *La inspección de trabajo: guía de la profesión.* España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: La eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Superintendencia de Fiscalización Laboral en Lima Metropolitana				
AUTOR: Lisseth Ethel Martínez Herbozo				
PROBLEMA	OBJETIVOS	CATEGORIAS E INDICADORES		
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Cuál es el nivel de eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS a)¿Cuáles son los resultados de la Investigación por denuncias laborales de la Sunafil? b)¿Existe una correcta fundamentación fáctica y jurídica en los casos de incumplimiento laboral de las resoluciones de sanción de la Sunafil? c)¿Qué efectividad tiene el Módulo de Gestión de Cumplimiento en la atención de denuncias laborales de la Sunafil? d)¿Qué relación tiene la sanción pecuniaria con el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS a) Analizar los resultados de la Investigación por denuncias laborales de la Sunafil. b) Determinar si existe una correcta fundamentación fáctica y jurídica en los casos de incumplimiento laboral de las resoluciones de sanción de la Sunafil c) Establecer si el Módulo de Gestión de Cumplimiento cumple su función en atención a las denuncias labores de la Sunafil d) Determinar si existe una relación entre la sanción pecuniaria y el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil</p>	CATEGORIA: INSPECCION DEL TRABAJO		
		Subcategoría	Indicadores	Ítems
		Resultados de la investigación	Informes de actuaciones inspectivas Actas de Infracción	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas? 2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales? 3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas? 4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?
Resoluciones de sanción	Mandato de cumplimiento Sanción pecuniaria	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas? 6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	CATEGORIA: DENUNCIAS LABORALES		
		Subcategoría	Indicadores	Ítems
TIPO: Básica de enfoque cualitativo DISEÑO: Estudio de casos	POBLACIÓN: Resoluciones sancionadoras TIPO DE MUESTRA: Intencional TAMAÑO DE MUESTRA: 30 resoluciones sancionadoras	Módulo de gestión de cumplimiento	Acción previa Poder coercitivo	7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa? 8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas? 9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal? 10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?
	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	Cumplimiento de normas laborales	Fundamentación fáctica y jurídica Subsanación voluntaria	11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes? 12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?
	Técnica: Análisis documental Instrumentos: Guía de Análisis de Documental Autor: Lisseth Ethel Martínez Herbozo Ámbito de aplicación: Página web oficial de la Sunafil			

ANEXO 02

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

La eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Superintendencia de Fiscalización Laboral en Lima Metropolitana

Categoría	Subcategorías	Ítems
INSPECCION DEL TRABAJO	Resultados de la investigación	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p> <p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p> <p>3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?</p> <p>4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?</p>
	Resoluciones de sanción	<p>5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?</p> <p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>
DENUNCIAS LABORALES	Módulo de gestión de cumplimiento	<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p> <p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p> <p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p> <p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>
	Cumplimiento de normas laborales	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p> <p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>

ANEXO 03

INSTRUMENTOS

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

La eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en Lima Metropolitana

C1: INSPECCIÓN DEL TRABAJO	<u>SC 1: Resultados de la Investigación</u> Indicador 1: Informes de Actuaciones Inspectivas Indicador 2: Actas de Infracción <u>SC2: Resoluciones de Sanción</u> Indicador 1: Mandato de Cumplimiento Indicador 2: Sanción Pecunaria
C2: DENUNCIAS LABORALES	<u>SC 1: Módulo de Gestión de Cumplimiento</u> Indicador 1: Acción Previa Indicador 2: Poder Coercitivo <u>SC 2: Cumplimiento de Normas Laborales</u> Indicador 1: Fundamentación Fáctica y Jurídica Indicador 2: Subsanción Voluntaria

CATEGORIA 1: INSPECCIÓN DEL TRABAJO

SUBCATEGORIA 1: Resultados de la Investigación

Indicador 1: Informes de Actuaciones Inspectivas

1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?

Indicador 2: Actas de Infracción

2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?

SUBCATEGORIA 2: Resoluciones de Sanción

Indicador 1: Mandato de Cumplimiento

3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?

4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?

5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?

Indicador 2: Sanción Pecuniaria

6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?

CATEGORIA 2: DENUNCIAS LABORALES

SUBCATEGORIA 1: Módulo de Gestión de Cumplimiento

Indicador 1: Acción Previa

7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?

8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?

Indicador 2: Poder Coercitivo

9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?

10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?

SUBCATEGORIA 2: Cumplimiento de Normas Laborales

Indicador 1: Fundamentación Fáctica y Jurídica

11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciante?

Indicador 2: Subsanación Voluntaria

12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciante?

ANEXO 04

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de análisis para "Analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	Johnny Rudy Sánchez Velarde
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Docencia universitaria
Áreas de experiencia profesional:	Derecho del trabajo e inspecciones laborales
Institución donde labora:	Ministerio de trabajo y promoción del empleo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	
Código Orcid	0000-0002-3258-2389

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de análisis para Analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana
Autor/a:	Lisseth Ethel Martínez Herbozo
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Lima
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Resoluciones administrativas de la Sunafil de la página web oficial
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Página web oficial de la Sunafil resoluciones administrativas emitidas por los abogados
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza las resoluciones administrativas de la Sunafil en Lima Metropolitana, tiene 2 categorías que son: Inspección del trabajo y Denuncias Laborales; asimismo, tiene 4 subcategorías que son: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales.

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Guía de Análisis Documental	Inspección del Trabajo	Toyama y Rodríguez (2014) al comentar sobre la entidad que tiene atribuida la potestad de la inspección de trabajo en el Perú, manifiesta que puede entenderse que la SUNAFIL es la SUNAT con especialidad laboral; asimismo, adiciona que esta tiene la competencia de fiscalización laboral, pero que también realiza actividades de asesoría, prevención y orientación.
	Denuncias Laborales	Arrece (2023) define la denuncia laboral, como al derecho que posee tanto una persona natural como jurídica para informar, a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, ciertas acciones o falta de acciones por parte de su empleador que, podrían resultar en una posible infracción laboral sobre materia sociolaboral o de seguridad y salud en el trabajo.

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de análisis documental elaborado por Lisseth Ethel Martínez Herbozo en el año 2023 De acuerdo con los indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

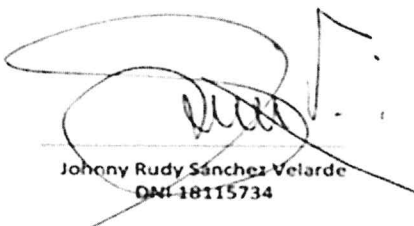
administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Subcategorías del instrumento: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales

Cuarta subcategoría: Cumplimiento de Normas Laborales

Objetivos de la categoría: "Determinar si existe una relación entre la sanción pecuniaria y el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil"

indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Fundamentación fáctica y jurídica	11. ¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?				x													
Subsanación Voluntaria	12. ¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?				x													



Johnny Rudy Sánchez Velarde
DNI 18115734

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de análisis para "Analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	CARMELA ROSALIA ROMERO LUJAN
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor ()
Área de formación académica:	LITIGIO
Áreas de experiencia profesional:	DEFENSA TECNICA
Institución donde labora:	INDEPENDIENTE
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	
Código Orcid	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de análisis para Analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana
Autor/a:	Lisseth Ethel Martínez Herbozo
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Lima
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Resoluciones administrativas de la Sunafil de la página web oficial
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Página web oficial de la Sunafil resoluciones administrativas emitidas por los abogados
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza las resoluciones administrativas de la Sunafil en Lima Metropolitana, tiene 2 categorías que son: Inspección del trabajo y Denuncias Laborales; asimismo, tiene 4 subcategorías que son: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales.

4. Soporte teórico
(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Guía de Análisis Documental	Inspección del Trabajo	Toyama y Rodríguez (2014) al comentar sobre la entidad que tiene atribuida la potestad de la inspección de trabajo en el Perú, manifiesta que puede entenderse que la SUNAFIL es la SUNAT con especialidad laboral; asimismo, adiciona que esta tiene la competencia de fiscalización laboral, pero que también realiza actividades de asesoría, prevención y orientación.
	Denuncias Laborales	Arrece (2023) define la denuncia laboral, como al derecho que posee tanto una persona natural como jurídica para informar, a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, ciertas acciones o falta de acciones por parte de su empleador que, podrían resultar en una posible infracción laboral sobre materia sociolaboral o de seguridad y salud en el trabajo.

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de análisis documental elaborado por Lisseth Ethel Martínez Herbozo en el año 2023 De acuerdo con los indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Subcategoría del instrumento: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales

Primera subcategoría: Resultados de la Investigación

Objetivos de la categoría: "Analizar los resultados de la investigación por denuncias laborales de la Sunafil"

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Informes de actuaciones inspectivas	1. ¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?				x					x						
Actas de Infracción	2. ¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?				x					x						

Subcategoría del instrumento: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales

segunda subcategoría: Resoluciones de Sanción

Objetivos de la segunda categoría: "Determinar si existe una correcta fundamentación fáctica y jurídica en los casos de incumplimiento laboral de las resoluciones de sanción de la Sunafil"

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones		
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4			
Mandato de Cumplimiento	3. ¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?				x					x						
	4. ¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma				x					x						

	efectiva, al trabajador?															
	5. ¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?				x					x						x
Sanción Pecuniaria	6. ¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?				x					x						x

Subcategoría del instrumento: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales

tercera subcategoría: Módulo de Gestión de Cumplimiento

Objetivos de la tercera categoría: "Establecer si el Módulo de Gestión de Cumplimiento cumple con su función en atención a las denuncias labores de la Sunafil"

indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Acción Previa	7. ¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?				x				x					x	
	8. ¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?				x				x					x	
Poder Coercitivo	9. ¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?				x				x					x	
	10. ¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones				x				x					x	

administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?																		
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Subcategorías del instrumento: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales

Cuarta subcategoría: Cumplimiento de Normas Laborales

Objetivos de la cuarta categoría: "Determinar si existe una relación entre la sanción pecuniaria y el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil"

indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Fundamentación fáctica y jurídica	11. ¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?				x				x					x	
Subsanación Voluntaria	12. ¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?				x				x					x	



Firma del experto
DNI 70021792

Evaluación por juicio de expertos

Respetado experto: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Guía de análisis para "Analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana". La evaluación de este instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del experto

Nombre y apellidos:	JULIO EDGAR CASTILLO CASA
Grado profesional:	Maestría () Doctor (X)
Área de formación académica:	DOCENCIA
Áreas de experiencia profesional:	DOCENCIA UNIVERSITARIA
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación /Temática (si corresponde)	
Código Orcid	0000-0001-9308-4349

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos del instrumento (Colocar nombre de la cuestionario, escala o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de análisis para Analizar la eficacia de la inspección del trabajo por denuncias laborales en la Sunafil en Lima Metropolitana
Autor/a:	Liseth Ethel Martínez Herbozo
Procedencia (lugar donde fue creado el instrumento):	Lima
Administración (A quién se aplicará el instrumento):	Resoluciones administrativas de la Sunafil de la página web oficial
Tiempo de aplicación (duración que se tomará en llenar el instrumento):	30 a 50 minutos
Ámbito de aplicación (Unidad de análisis):	Página web oficial de la Sunafil resoluciones administrativas emitidas por los abogados
Significación (explicar cómo está compuesto el instrumento: dimensiones, áreas, ítems por área)	El instrumento analiza las resoluciones administrativas de la Sunafil en Lima Metropolitana, tiene 2 categorías que son: Inspección del trabajo y Denuncias Laborales; asimismo, tiene 4 subcategorías que son: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales.

4. **Soporte teórico**
(describir en función al modelo teórico)

Instrumento / Área	Categorías	Definición
Guía de Análisis Documental	Inspección del Trabajo	Toyama y Rodríguez (2014) al comentar sobre la entidad que tiene atribuida la potestad de la inspección de trabajo en el Perú, manifiesta que puede entenderse que la SUNAFIL es la SUNAT con especialidad laboral; asimismo, adiciona que esta tiene la competencia de fiscalización laboral, pero que también realiza actividades de asesoría, prevención y orientación.
	Denuncias Laborales	Arrece (2023) define la denuncia laboral, como al derecho que posee tanto una persona natural como jurídica para informar, a la Autoridad Inspectiva de Trabajo, ciertas acciones o falta de acciones por parte de su empleador que, podrían resultar en una posible infracción laboral sobre materia sociolaboral o de seguridad y salud en el trabajo.

5. Instrucciones para el experto:

A continuación, le presento el instrumento guía de análisis documental elaborado por Liseth Ethel Martínez Herbozo en el año 2023 De acuerdo con los indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

CALIFICACIÓN	1. No cumple con el criterio
	2. Bajo Nivel
	3. Moderado nivel
	4. Alto nivel

Subcategoría del instrumento: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales

Primera subcategoría: Resultados de la Investigación

Objetivos de la categoría: "Analizar los resultados de la investigación por denuncias laborales de la Sunafil"

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Informes de actuaciones inspectivas	1. ¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?				x				x				x	
Actas de infracción	2. ¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?				x			x				x		

Subcategoría del instrumento: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales

segunda subcategoría: Resoluciones de Sanción

Objetivos de la segunda categoría: "Determinar si existe una correcta fundamentación fáctica y jurídica en los casos de incumplimiento laboral de las resoluciones de sanción de la Sunafil"

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Mandato de Cumplimiento	3. ¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?				x				x				x	
	4. ¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma				x				x				x	

	efectiva, al trabajador?																
	5. ¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?				x					x							x
Sanción Pecuniaria	6. ¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?				x					x							x

Subcategoría del instrumento: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales

tercera subcategoría: Módulo de Gestión de Cumplimiento

Objetivos de la tercera categoría: "Establecer si el Módulo de Gestión de Cumplimiento cumple con su función en atención a las denuncias labores de la Sunafil"

indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Acción Previa	7. ¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?				x					x							x
	8. ¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?				x					x							x
Poder Coercitivo	9. ¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?				x					x							x
	10. ¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones				x					x							x

administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?																	
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Subcategorías del instrumento: Resultados de la Investigación, Resoluciones de Sanción, Módulo de Gestión de Cumplimiento y Cumplimiento de Normas Laborales

Cuarta subcategoría: Cumplimiento de Normas Laborales
 Objetivos de la cuarta categoría: "Determinar si existe una relación entre la sanción pecuniaria y el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil"

indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Fundamentación fáctica y jurídica	11. ¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?				x					x								
Subsanación Voluntaria	12. ¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?				x													



Julio E. CASTILLO CASA
 ABOGADO
 C.A.L N° 76227

Firma del experto
 DNI

ANEXO 05

RESOLUCIONES DE ILM

Firmado digitalmente por:
Miguel CÁRDENAS Luis Alberto FAU
2095179244.pdf
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.02.2022 20:41:23-0800



"Decenio de la igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 358-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 488-2021-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : MINERA SANTA LUCIA G S.A.C. MISALUSAC

Lima, 22 de febrero de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la MINERA SANTA LUCIA G S.A.C. MISALUSAC (en adelante, la **inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 94-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 19 de enero de 2022 (en adelante, la **resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la LGIT) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 728-2021-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2518-2021-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1267-2021-SUNAFIL/ILM/AIS (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución correspondiente.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción y el Informe Final multa a la inspeccionada con **S/ 39,204.00 (Treinta y nueve mil doscientos cuatro con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de las gratificaciones legales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria de las gratificaciones legales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de las vacaciones, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la participación de utilidades, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 03 de febrero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) Frente al supuesto incumplimiento del pago de los beneficios sociales a favor del ex trabajador Isidoro Acuña Asquiza, si bien la empresa tuvo conocimiento de la existencia de una orden de inspección y del Acta de Infracción se intentó comunicar con el citado ex trabajador sin éxito, razón por la cual no se pudo subsanar las infracciones antes del cierre de la etapa de actuaciones inspectivas, no obstante, al haber podido tener contacto con el mencionado ex trabajador se ha regularizado el pago de los adeudos laborales pendientes del cual aparejamos con los documentos que demuestran el cumplimiento de las obligaciones laborales, en ese sentido, teniendo en cuenta que las infracciones imputadas son de carácter subsanable y al haber subsanado con el pago respectivo debe aplicarse la eximente de responsabilidad, previsto en el artículo 257 de la Ley N° 27444 y/o reducción de multa prevista en el artículo 40 de la LGIT, debidamente motivado cualquiera de las dos alternativas.
- ii) Asimismo, debe tenerse en cuenta que el ex trabajador ha presentado el desistimiento a su denuncia, en esa medida, teniendo en cuenta que la finalidad de la Sunafil no es la de sancionar a los empleados sino procurar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, debe dejarse sin efecto la multa impuesta.

III. CONSIDERANDO

De los incumplimientos detectados en materia de relaciones laborales

- 3.1. Respecto a lo señalado en el numeral i) del recurso de apelación, en el presente caso, la autoridad de primera instancia a través de la resolución apelada, ha determinado en mérito al Acta de Infracción y al Informe Final, que la inspeccionada incurrió en infracciones a la normativa de relaciones laborales por: **1)** no acreditar el pago íntegro de las gratificaciones legales, **2)** no acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria de las gratificaciones legales, **3)** no acreditar el pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios, **4)** no acreditar el pago íntegro de las vacaciones, y **5)** no acreditar el pago íntegro de la participación de utilidades, en perjuicio del ex trabajador Isidoro Acuña Asquiza, por lo que se le sancionó con multa, tal como se detalla en el punto 1.3 de la presente resolución.
- 3.2. En relación a lo anterior, la inspeccionada no ha contradicho ni justificado su responsabilidad en la comisión de la infracción en materia de relaciones laborales, por el contrario, acepta los cargos imputados señalando haber subsanado las infracciones materia de sanción,



adjuntando los documentos que demuestran el cumplimiento de las obligaciones laborales, en esa medida, solicita la aplicación de eximente de responsabilidad previsto en el artículo 257 de la Ley N° 27444 y/o reducción de multa previsto en el artículo 40 de la LGIT.

- 3.3. Al respecto, conforme a lo previsto en el artículo 47-A del RLGIT, concordante con el numeral 1 del artículo 257 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), solo constituyen eximentes de responsabilidad y/o sanción por la comisión de infracciones, las siguientes situaciones: *"a) El caso fortuito o la fuerza mayor debidamente comprobada. b) Obrar en cumplimiento de un deber legal o el ejercicio legítimo del derecho de defensa. c) La incapacidad mental debidamente comprobada por la autoridad competente, siempre que esta afecte la aptitud para entender la infracción. d) La orden obligatoria de autoridad competente, expedida en ejercicio de sus funciones. e) El error inducido por la Administración o por disposición administrativa confusa o ilegal. f) La subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos a que se refiere el inciso 3) del artículo 255"* y el numeral 2 de la incoada norma señala que constituyen condiciones atenuantes de la responsabilidad por infracciones: *"a) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito. En los casos en que la sanción aplicable sea una multa esta se reduce hasta un monto de menor de la mitad de su importe, y b) Otros que se establezcan por norma especial."*
- 3.4. Por otro lado, el artículo 40 de la LGIT, establece que las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos: *a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación. b) Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredita la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación. En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia. En caso de reiteración en la comisión de una infracción del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, las multas podrán incrementarse hasta en un cien por ciento (100%) de la sanción que correspondería imponer, sin que en ningún caso puedan excederse las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción.*
- 3.5. Considerando las disposiciones antes glosadas, esta Intendencia procederá a evaluar la documentación presentada con el objeto de determinar si debe eximirse de la multa impuesta o se le debe aplicar el beneficio de reducción de multa, en caso de acreditar debidamente la subsanación de las infracciones en materia de relaciones laborales.
- 3.6. Respecto a la infracción, por no acreditar el pago íntegro de las gratificaciones legales correspondiente a los semestres de julio y diciembre 2017, julio y diciembre 2018, incluido intereses legales, de la revisión del expediente inspectivo y sancionador no se observa documento alguno que acredite el cumplimiento de dicha obligación a efectos de eximir de responsabilidad o reducir la multa impuesta.
- 3.7. En cuanto a la infracción, por no acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria correspondiente a los periodos de julio y diciembre de 2017, julio y diciembre 2018, incluido



intereses legales, de igual forma del análisis de las pruebas aportadas por la inspeccionada en el presente procedimiento recursivo no se advierte documento fehaciente que acredite que haya cumplido con su obligación en éste extremo.

- 3.8. Referente a la infracción, por no acreditar el pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios, correspondiente a los meses de mayo y noviembre 2017, mayo y noviembre 2018, la trunca a diciembre de 2018 incluido intereses legales, si bien la inspeccionada ha presentado el documento denominado "Liquidación de Beneficios Sociales"¹, en el cual señala como pago pendiente de los periodos 01/11/2017, 30/04/2018, 01/05/2018, 31/10/2018, 01/11/2018, 31/12/2018, por el monto de S/ 2,727.24 Soles; sin embargo, dicho monto abarca a un pago parcial, asimismo, adjunta un cheque por el monto de S/ 3,219.81 Soles emitido por la entidad financiera BCP a favor del ex trabajador afectado, empero no existe certeza que dicho ex trabajador haya recibido dicho título valor y si bien la inspeccionada ha presentado el documento "Declaración Jurada"², emitido por el señor Isidro Acuña Asquiza. en el que declara bajo juramento haber recibido el pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios, correspondiente a los meses de mayo y noviembre 2017, mayo y noviembre 2018, la trunca a diciembre de 2018 incluido intereses legales, empero, los datos generales en específico el nombre no coincide al ex trabajador afectado, además en dicho documento no precisa la fecha en que presuntamente recibió, por lo que no existe certeza que se haya cumplido con el pago de los beneficios sociales allí detallados.
- 3.9. Sobre la infracción, por no acreditar el pago íntegro de las vacaciones del periodo 2017 y la trunca a diciembre 2018, si bien en el documento denominado "Liquidación de Beneficios Sociales", precisa el pago de vacaciones trunca por el monto de S/ 569.44 Soles; sin embargo, no indica a que periodo corresponde, asimismo, en autos se observa un cheque por el monto de S/ 3,219.81 Soles emitido por la entidad financiera BCP a favor del ex trabajador afectado, empero no existe certeza que el ex trabajador afectado haya recibido dicho título valor y si bien la inspeccionada ha presentado el documento "Declaración Jurada"³, emitido por el señor Isidro Acuña Asquiza, en el que declara bajo juramento haber gozado de 30 días de vacaciones por el periodo vacacional 2017-2018 y que la empresa le cumplió con cancelar la remuneración vacacional correspondiente al periodo 2017-2018, así como el pago trunco correspondiente al periodo 19.07.2018 al 31.12.18, empero, los datos generales en específico el nombre no coincide al ex trabajador afectado, además no precisa la fecha en que presuntamente recibió el pago, en ese sentido, no se puede determinar si efectivamente la inspeccionada realizó el pago correspondiente.
- 3.10. Ahora bien, referente a la infracción, por no acreditar el pago íntegro de la participación de utilidades, ejercicio 2016 incluidos intereses legales, en autos se advierte el documento denominado "Liquidación de distribución de utilidades correspondiente al ejercicio 2016", por el monto de S/ 1,507.64 Soles a favor del ex trabajador afectado, cuyo documento de liquidación no se encuentra firmado por el empleador, asimismo se observa un cheque por el monto de S/ 1,507.64 Soles, emitido por la entidad financiera BCP a favor del ex trabajador afectado, empero no existe certeza que dicho ex trabajador haya recibido dicho título valor y si bien la inspeccionada ha presentado el documento "Declaración Jurada"⁴, emitido por el señor Isidro Acuña Asquiza, en el que declara bajo juramento que la inspeccionada ha cancelado las utilidades correspondiente del ejercicio 2016 más los intereses legales,

¹ Ver folio 59 (reverso) del expediente sancionador

² Ver folio 59 del expediente sancionador

³ Ver folio 58 del expediente sancionador

⁴ Ver folio 57 (reverso) del expediente sancionador



empero, los datos generales en específico el nombre no coincide al ex trabajador afectado, además, no precisa la fecha en dicho documento, asimismo, la inspecciona también adjuntó la “Declaración Jurada”, en donde el señor Isidro Acuña Asquiza, declara bajo juramento que la inspeccionada no ha generado utilidades del ejercicio 2016, el mismo que tampoco señala fecha de emisión, evidenciándose una cierta contradicción en su contenido, siendo ello así, al no existir pruebas fehacientes que acrediten la obligación de la inspeccionada, se puede corroborar que la inspeccionada no ha cumplido con subsanar las infracciones imputadas respecto al mencionado ex trabajador afectado, siendo imposible jurídicamente aplicar la reducción de multa.

- 3.11. Sin perjuicio de ello, según lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Estado señala que: *“El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”*. En ese sentido, para acreditar el cumplimiento de dichas obligaciones de pago, el empleador tiene la carga de la prueba conforme al último párrafo del artículo 19 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, por lo que al no haber cumplido con su carga de probar los hechos que afirma, persiste la responsabilidad administrativa de la inspeccionada, no siendo procedente dejar sin efecto la sanción determinada por la autoridad de primera instancia respecto al ex trabajador Isidoro Acuña Asquiza.
- 3.12. Sobre lo señalado en el numeral ii) del recurso de apelación, cabe precisar que, conforme lo establece el artículo 1 de la LGIT, *“La Inspección del Trabajo es el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan. (...)”*, por lo que, para efectos de determinar la conducta infractora, debe ser constatada mediante la actuación inspectiva de investigación, la cual está a cargo y es función del Inspector del Trabajo, quien, al establecer la comisión de infracciones le corresponde emitir la respectiva Acta de Infracción, como ha sucedido en el caso de autos.
- 3.13. Asimismo, de acuerdo al cuarto párrafo del artículo 10 de la LGIT, la denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción a la normativa de orden sociolaboral es una acción pública, por lo que las actuaciones inspectivas no se circunscriben a cautelar intereses particulares sino a tutelar el cumplimiento de normas de orden público, en esa medida, las partes procedimentales son la Autoridad Administrativa de Trabajo y la inspeccionada, y estando frente a un procedimiento bilateral que se sigue únicamente entre las partes, el ex trabajador afectado no forma parte del presente procedimiento, por tanto, no ha lugar la solicitud de desistimiento presentado por el ex trabajador afectado.
- 3.14. Asimismo, cabe precisar que el numeral 1 del artículo 3 de la LGIT señala que: *“Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo. Las finalidades de la inspección son las siguientes: 1) De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral. (...)”*, concordante con la definición prevista en el artículo 1 de la LGIT, que señala: *“La Inspección del Trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan”*.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

- 3.15. Siendo así, cabe precisar que la autoridad administrativa a fin de cumplir con su finalidad de vigilar y exigir el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en la normativa a favor del ex trabajador involucrado en la investigación, no está impedido de poder interpretar aquellas disposiciones que sean relevantes para dilucidar el caso concreto, mediante las actuaciones inspectivas llevadas a cabo por el Inspector comisionado, con el objeto de comprobar y garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales; en tanto que, mediante el procedimiento administrativo sancionador se determina la existencia o no de la responsabilidad administrativa en la comisión de las infracciones advertidas mediante las Actas de Infracción derivadas de las mencionadas actuaciones de investigación; por consiguiente, lo alegado por la inspeccionada en este extremo carece de asidero.
- 3.16. Por los fundamentos antes expuestos, estando a que el pronunciamiento venido en alzada se encuentra conforme a la LGIT y el RLGIT, determinando correctamente responsabilidad de la inspeccionada por las infracciones cometidas, corresponde confirmar la sanción impuesta por el inferior en grado.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981. *Avocándose al conocimiento del presente procedimiento el Intendente que suscribe por disposición Superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 271-2021-SUNAFIL.*

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la **MINERA SANTA LUCIA G S.A.C. MISALUSAC**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 94-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 19 de enero de 2022, que impone sanción a la **MINERA SANTA LUCIA G S.A.C. MISALUSAC**, por la suma de **S/ 39,204.00 (Treinta y nueve mil doscientos cuatro con 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.
- ARTÍCULO TERCERO. -** **INFORMAR** a **MINERA SANTA LUCIA G S.A.C. MISALUSAC** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁵ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁶, que sanciona las infracciones muy graves⁷, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días

⁵ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁶ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁷ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive,
para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/LAMC/asc

Documento firmado digitalmente
LUIS ALBERTO MORÁN CANALES
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: 2202000094 a nivel nacional.

Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 608-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 694-2019-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : FOGAPI

Lima, 12 de abril de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **FOGAPI** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0010-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 04 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 5807-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1920-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1442-2021-SUNAFIL/ILM/AI1 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución correspondiente.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción y el Informe Final multa a la inspeccionada con **S/ 37,350.00 (Treinta y Siete Mil Trescientos Cincuenta con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las remuneraciones vacacionales por los trabajadores y periodos detallados en el Cuadro N° 4 de la resolución apelada, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de la medida de requerimiento de fecha 04 de julio de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 22 de febrero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) La autoridad inspectiva al momento de elaborar la medida de requerimiento de fecha 04 de julio de 2018, no habría tenido en cuenta que en dicha fecha existían periodos vacacionales 2016-2017 que aún podrían ser gozados oportunamente por los trabajadores, tal como se ha vertido en el considerando 26 de la resolución apelada, en ese sentido, no correspondía que a través de la medida de requerimiento se exija a la empresa el pago correspondiente a dichos periodos, no obstante, en los considerandos 35 y 36 de la resolución apelada determina que la empresa no acreditó el cumplimiento total e íntegro de la medida inspectiva de requerimiento, incurriendo así en una labor inspectiva. Al respecto en un caso idéntico al presente, mediante Resolución N° 461-2021-SUNAFIL/TFL, de fecha 25 de octubre de 2021, el Tribunal de Fiscalización laboral ha establecido que el requerimiento tiene un carácter unitario y que el administrado no puede elegir cumplir solo alguna o algunas de las órdenes impartidas sino la totalidad de las mismas, en el caso que alguna de ellas no respete el principio de legalidad, el administrado tiene derecho a resistirse al requerimiento, en ese sentido, la medida de requerimiento de fecha 04 de julio de 2018, contraviene el principio de legalidad por cuanto exigía el pago de periodos vacacionales pendientes de goce que aun podían ser disfrutados oportunamente, sobre el cual la empresa no se encontraba obligada a cumplir dicha medida, por tanto, debe dejarse sin efecto la multa impuesta.
- ii) La resolución apelada es nula por no valorar debidamente los medios de prueba presentados por la empresa, y vulnera el principio de legalidad, debido procedimiento administrativo y de verdad material, dado que, con relación al pago por concepto de remuneración vacacional realizado al señor Roberto Góngora Riquero, por los periodos 2015-2016 (30 días) y 2016-2017 (15 días) y la señorita Katherine Rosa Manrique Silva, por el periodo 2015-2016 (27 días), cabe destacar que mediante escrito de descargo con fecha 16 de agosto de 2021, la empresa acreditó fehacientemente con la constancia de transferencia bancaria correspondiente al pago de las citadas remuneraciones vacacionales; sin embargo, dicho medio de prueba no ha sido valorado debidamente por la Sub Intendencia. Sin perjuicio de ello, se ha adjuntado la constancia de pago por indemnización y programación de vacaciones pendientes, debidamente suscrito por el señor Roberto Góngora y la señorita Katherine Manrique y su correspondiente constancia de transferencia bancaria acreditando el pago de las remuneraciones vacacionales del señor Góngora, por los periodos 2015-2016 y 2016-2017, y de la señorita Manrique, por el periodo 2015-2016.
- iii) De otro lado, con referencia a la remuneración vacacional del señor Rommel Moreano Vásquez, cabe precisar que éste ingresó a la empresa, con fecha 1 de agosto del año 2014, por lo que, a la fecha de emisión de la medida de requerimiento, esto es, 4 de julio de 2018, aun contaba con plazo para gozar oportunamente de su descanso vacacional correspondiente al periodo 2016-2017, hasta 31 de julio de 2018, en ese sentido, a través de la medida de requerimiento no solo se exigió el pago indebido de un descanso



vacacional pendiente de ser gozado, sino que en la resolución apelada se pretende desconocer el artículo 19 de Decreto Legislativo 712, sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Por tanto, la resolución apelada recae en nulidad en las causales del artículo 10 de la Ley N° 27444.

III. CONSIDERANDO

De la medida inspectiva de requerimiento

3.1. Respecto a lo señalado en el numeral i) del recurso de apelación, cabe precisar que, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

3.2. El artículo 14 de la LGIT establece lo siguiente, respecto de las medidas de requerimiento:

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

3.3. Por ello, la LGIT señala que la emisión de medidas de requerimiento constituye una potestad de los inspectores de trabajo¹, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización² en aquellos supuestos en los que la autoridad determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es subsanable dentro de un plazo

¹ LGIT, “Artículo 5.- Facultades inspectivas

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

(...)

5.3 Requerir al sujeto responsable para 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.”

² RLGIT, “Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(...)

17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.

Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

El acta de infracción hace las veces del informe al que aluden los dos últimos párrafos del artículo 13 de la Ley, debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el artículo 54.



razonable³, calificándose como una infracción a la labor inspectiva el incumplimiento del mandato dictado por el inspector⁴.

- 3.4. Es decir, 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 la inspeccionada de manera previa al inicio del procedimiento sancionador⁵.
- 3.5. En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, los inspectores comisionados extendieron la medida inspectiva de requerimiento en consideración al presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento. De lo contrario, se estaría incurriendo en una violación del principio de legalidad⁶.
- 3.6. En el caso materia de autos, con fecha 04 de julio de 2018 el Inspector comisionado emitió medida inspectiva de requerimiento⁷, requiriendo a la inspeccionada cumpla con *“proceder al pago de las remuneraciones indemnizatorias, descontando si hubiere habido pagos ya cancelados con las formalidades necesarias. Asimismo, proceder al otorgamiento de los descansos vacacionales pendientes de acuerdo al cuadro general, otorgando las boletas de pago correspondientes al trabajador en donde se indique el periodo el cual se está gozando y a qué periodo corresponde”*. Para dicho efecto, se otorgó el plazo máximo de cinco (05) días hábiles para su cumplimiento, bajo apercibimiento de infracción a la labor inspectiva por incumplimiento de la medida de requerimiento.

NOMBRE	DNI	F. Alta	Remuneración	Días gozados desde 2014	Días que no se han gozado
1. Santos Sócola Moscol	08394435	02/01/1995	3,295.00	115.00	5
2. Rocío del Carmen Reátegui Valdez	08239290	15/11/1994	12,525.00	90.00	30
3. Roberto Góngora Riquero	10451039	05/06/2001	7,575.00	118.00	2
4. César Aldana Pinglo	07358416	02/01/2002	9,600.00	112.00	8.00
5. Katherine Rosa Manrique Silva	41074657	20/12/2010	3,860.00	85.00	35.00
6. Simón Canta Castro	25830759	16/09/2011	3,100.00	90.00	30.00
7. Sergio Bladimiro Álvarez Vásquez	07346705	03/10/2011	7,500.00	35.00	85.00
8. Karol Jamyle Villareal Wendell	43497512	16/02/2012	2,475.00	112.00	8.00

³ La entonces vigente “Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII – Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva”, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL establecía lo siguiente: Finalización de las Actuaciones Inspectivas

(...)

7.7.2 Medidas Inspectivas

(...)

7.7.2.7 En caso se verifiquen infracciones insubsanables no se emitirá medida inspectiva de requerimiento, debiendo dejar constancia del carácter insubsanable de la infracción en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos. La calificación de un incumplimiento como insubsanable debe ser notificada al sujeto inspeccionado durante las actuaciones inspectivas de investigación y deben estar sustentadas en la imposibilidad de revertir los efectos del incumplimiento normativo o de la afectación del derecho, sustento que también debe ser consignado en el Acta de Infracción.

La directiva actual (Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL) consigna los mismos alcances en el numeral 7.14.8”

⁴ LGIT, “Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

(...)”

⁵ Tal y como se señaló en el considerando 6.7 de la Resolución N° 018-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 08 de junio de 2021, recaída en el Expediente N° 1098-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE4

⁶ TUO de la LPAG, “Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”

(...)

⁷ Véase folio 23 y 24 del expediente inspectivo.



9. Rocío del Pilar Maldonado Tasayco	21526937	15/06/2012	5,300.00	40.00	80.00
10. Tatiana Huanqui Deza	41332597	02/07/2012	3,750.00	105.00	15.00
11. Lady Diana Camposano Cabezas	41047867	04/10/2012	5,900.00	68.00	52.00
12. María Belén de Jesús Zamora Li	45824273	03/06/2013	2,370.00	90.00	30.00
13. Karen Judit Bravo Infante	41078667	02/12/2013	3,200.00	82.00	38.00
14. Ernesto Gómez Cano	10544703	10/03/2014	1,880.00	85.00	35.00
15. Gian Pierre José Córdova Patrón	46875820	16/04/2014	2,200.00	60.00	60.00
16. Luis Miguel Caballero Gonzales Cueva	07620540	02/06/2014	4,725.00	60.00	60.00
17. Rosa María Navarro Quispe	40475577	02/06/2014	1,900.00	80.00	40.00
18. Alexander Cortez Vilca	09551090	16/06/2014	2,200.00	75.00	45.00
19. María Nanisha Lizzeth Ramírez Cortez	72606454	21/07/2014	1,650.00	90.00	30.00
20. Juan Erick Lopez De la Cruz	45989478	15/05/2014	2,500.00	75.00	45.00
21. Rommel Gonzalo Moreano Vásquez	40169810	01/08/2014	3,500.00	30.00	90.00
22. Paola Michilot Chávez	08886444	18/08/2014	2,325.00	75.00	55.00
23. Gabriel Benites Clavijo	45674752	11/06/2015	1,820.00	60.00	30.00
24. Grace Estefanía Sánchez Alarcón	72188850	04/01/2016	3,000.00	0.00	45.00
25. Yrma Teresa Alvarado Espinoza	21520444	15/02/2016	13,000.00	30.00	30.00
26. Arturo Augusto Salazar García	09079150	15/02/2016	10,500.00	30.00	30.00
27. Carmen Aracelly Avalos Yataco	21876689	01/06/2016	2,000.00	45.00	15.00
28. Luis Alberto Terrazas Tapia	42219212	01/06/2016	7,000.00	30.00	30.00

- 3.7. Asimismo, a folio 25 del expediente inspectivo corre el escrito de fecha 11 de julio de 2018, donde la inspeccionada señala que ha adjuntado copia de las fichas de vacaciones de los servidores citados en el requerimiento, validando fechas, periodos y número de días gozados, copias de las transferencias realizadas para el pago de las indemnizaciones a 12 servidores y copias de las constancias de pago por indemnización y programación de vacaciones pendientes de los 12 servidores atendidos.
- 3.8. Ahora, en consideración al numeral 4.4 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, la inspeccionada ha acreditado el pago de la indemnización respecto de vacaciones de 10 trabajadores detallados en el primer cuadro del mismo hecho verificado; sin embargo, no acreditó el pago de 18 trabajadores identificados en el tercer cuadro del referido hecho verificado, considerándose como trabajadores afectados, en ese sentido, se evidencia la existencia de la infracción por relaciones laborales respecto al pago de las remuneraciones vacacionales, por lo que, se concluye de la medida inspectiva de requerimiento, que el comisionado acreditó la existencia de las infracciones imputadas, previamente a su emisión. Por tanto, esta medida inspectiva fue emitida al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. Asimismo, se ha acreditado que la inspeccionada no ha cumplido con subsanar la infracción en el plazo que le fue otorgado, por lo que, considerando el carácter insubsanable de la medida de requerimiento, conforme lo dispone el criterio 3) de la Relación de Criterios Aplicables en la Inspección del Trabajo, aprobada por la Resolución Directoral N° 029-2009-MTPE/2/11.4, de fecha 22 de mayo de 2009, ésta debió ser cumplida en todos sus extremos y en el plazo que fue otorgado para dicho efecto.
- 3.9. Por otro lado, corresponde indicar que, el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL de fecha 30 de julio de 2021, dispuso aprobar como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros, el criterio expuesto en el fundamento 9 de la referida resolución, el mismo que señala: "(...) en tanto que el ordenamiento jurídico no disponga cosa distinta, los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, **constituyen**



infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente, respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo". (énfasis añadido)

- 3.10. En tal sentido, la imposición de la sanción por la infracción a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por el incumplimiento de parte de la inspeccionada de la medida inspectiva de requerimiento se encuentra conforme a ley, por lo que, corresponde desestimar lo alegado por la inspeccionada.

Del pago de la remuneración vacacional

- 3.11. En cuanto a lo señalado en el numeral ii) del recurso de apelación, sobre el pago de la remuneración vacacional, cabe traer a colación lo estipulado en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú prevé que los trabajadores tienen derecho a un descanso anual remunerado, precisando que su disfrute y compensación se regula por ley
- 3.12. El artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, que regula los descanso remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, disponiendo que el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; además, dicho derecho está condicionado al cumplimiento de un récord conforme a la jornada semanal.
- 3.13. Por su parte, el artículo 22 de la norma acotada establece que cuando un trabajador cese después de cumplido un año de servicios, sin haber disfrutado del descanso vacacional, tendrá derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.
- 3.14. Así también, el artículo 23 del mismo cuerpo legal garantiza a: "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 (...)".
- 3.15. La autoridad administrativa de primera instancia ha sancionado a la inspeccionada por no acreditar el pago de las remuneraciones vacacionales a favor de dieciocho (18) trabajadores y periodos detallados en el Cuadro N° 4 de la resolución apelada, al incurrir en una infracción muy grave en materia relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT⁸.

Cuadro N° 4

N°	APELLIDOS Y NOMRES	FECHA DE ALTA	PERIODOS ADEUDADOS
1	GONGORA RIQUEIRO ROBERTO	05.06.2001	2015-2016 (30 DIAS), 2016-2017 (30 DIAS)
2	MANRIQUE SILVA KATHERINE ROSA	20.12.2010	2015-2016 (27 DIAS)
3	ALVAREZ VASQUEZ SERGIO BLADIMIRO	03.10.2011	2015-2016 (30 DIAS)
4	MALDONADO TASAYCO ROCIO DEL PILAR	15.10.2012	2015-2016 (30 DIAS), 2016-2017 (30 DIAS)
5	HUANQUI DEZA TATIANA	02.07.2012	2015-2016 (30 DIAS)
6	CAMPOSANO CABEZAS LADY DIANA	04.10.2012	2015-2016 (30 DIAS)
7	ZAMORA LI MARIA BELEN DE JESUS	03.06.2013	2015-2016 (30 DIAS), 2016-2017 (30 DIAS)
8	BRAVO INFANTE KAREN JUDIT	02.12.2013	2015-2016 (30 DIAS)

⁸ El numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT establece que: "El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general"



9	GOMEZ CANO ERNESTO	10.03.2014	2015-2016 (30 DIAS), 2016-2017 (30 DIAS)
10	NAVARRO QUISPE ROSA MARIA	02.06.2014	2015-2016 (30 DIAS), 2016-2017 (30 DIAS)
11	RAMIREZ CORTEZ MARIA NANISHA LIZZETH	21.07.2014	2015-2016 (30 DIAS)
12	MOREANO VASQUEZ ROMMEL GONZALO	01.08.2014	2016-2017
13	MICHILOT CHAVEZ PAOLA	18.08.2014	2015-2016 (30 DIAS)
14	BENITES CLAVIJO GABRIELA	11.06.2015	2015-2016 (30 DIAS), 2016-2017 (30 DIAS)
15	ALAVARADO ESPINOZA YRMA TERESA	15.02.2016	2016-2017 (30 DIAS)
16	SALAZAR GARCIA ARTURO AUGUSTO	15.02.2016	2016-2017 (30 DIAS)
17	AVALOS YATACO CARMEN ARACELLY	01.06.2016	2016-2017 (30 DIAS)
18	TERRAZAS TAPIA LUIS ALBERTO	01.06.2016	2016-2017 (30 DIAS)

- 3.16. En atención al alegato de la inspeccionada, obra a folios 16 al 38 del expediente sancionador el escrito de descargo de fecha 16 de agosto de 2021 presentado por la inspeccionada, en el cual se advierte el documento denominado "Formato de Autorización de Desembolso Vía Tele crédito", de fecha 10 de julio de 2018, de cuyo detalle en "comentarios" refiere "por el pago de indemnización a servidores del FOGATI por concepto de vacaciones no gozadas en su oportunidad, según relación adjunta", en ese orden, se advierte una lista conteniendo nombre de personas entre ellos de los trabajadores Roberto Góngora Riquero y Katherine Rosa Manrique Silva⁹, y el documento denominado "Estado de cuenta corriente" emitido por la entidad financiera BCP¹⁰, sin mayores luces de verificación del cumplimiento de su obligación materia de análisis, en esa medida, los documentos presentados por la inspeccionada no aportan certeza de pago y/o depósito efectuado en cuenta de haberes a través de entidades del sistema financiero a favor de los trabajadores afectados.
- 3.17. Si bien, en el presente procedimiento recursivo la inspeccionada ha presentado el documento denominando "Constancia de pago por indemnización y programación de vacaciones pendientes"¹¹, suscrito por los trabajadores Roberto Góngora Riquero y Katherine Rosa Manrique Silva, los cuales se encuentran firmados por los mismos, más no cuenta con la firma de un representante de la inspeccionada, no obstante, según lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Estado señala que: "El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador". En ese sentido, para acreditar el cumplimiento de dichas obligaciones de pago, el empleador tiene la carga de la prueba conforme al último párrafo del artículo 19 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, por lo que al no haber cumplido con su carga de probar los hechos que afirma, no ha quebrantado los principios alegados por la inspeccionada, no siendo procedente dejar sin efecto la sanción determinada por la autoridad de primera instancia respecto a los dieciocho (18) trabajadores afectados.
- 3.18. Sobre lo señalado en el numeral iii) del recurso de apelación, se advierte que la autoridad de primera instancia ya desvirtuó dicho argumento precisando tras su análisis en el último párrafo del considerando 26 de la resolución apelada que, efectivamente tomando en cuenta el ingreso del trabajador Rommel Moreano Vásquez, esto es, del 01 de agosto de 2014 y siendo que, en el presente caso, a la fecha de la medida de verificación de requerimiento (12.07.2018), podía aun gozar de dicho beneficio hasta el 31.07.2018; sin embargo, no se podía gozar de manera íntegra por los 30 días adeudados, dado el tiempo existente entre el 12.07.2018 al 31.07.2018.
- 3.19. A lo expuesto, debe tomarse en cuenta que la falta de descanso vacacional en su debida

⁹ Véase folio 24 del expediente sancionador

¹⁰ Véase folio 25 del expediente sancionador

¹¹ Véase folios 72 y 73 del expediente sancionador



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

oportunidad, es decir, dentro del año siguiente al que se adquiere el derecho a gozar de vacaciones físicas, origina que se le reconozca indemnización al trabajador, debido a que se considera como irrecuperable la oportunidad del descanso por vacaciones, excluyendo de ese modo, la posibilidad que un posterior descanso físico por los periodos vencidos excluya o exima al empleador, del pago cuando otorgue el descanso físico fuera del plazo previsto por ley, como ha ocurrido en el presente caso. Por consiguiente, éste Despacho comparte lo determinado por la autoridad de primera instancia, en tanto que en el procedimiento recursivo la inspeccionada tampoco ha desvirtuado los extremos advertidos por el inferior en grado.

- 3.20. Por todo lo antes expuesto, contrariamente a lo alegado por la inspeccionada, existe conexión lógica entre la fiscalización realizada, el procedimiento inspectivo, el procedimiento instructivo y la multa impuesta a la inspeccionada por la infracción materia de autos. Por lo que, se desestima lo argumentado en este extremo del recurso de apelación, debido a que no se ha configurado ninguna de las causales de nulidad previstas en el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que invaliden el presente procedimiento sancionador.
- 3.21. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por el inferior en grado. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **FOGAPI**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 0010-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 04 de enero de 2022, que impone sanción a **FOGAPI**, por la suma de **S/ 37,350.00 (Treinta y siete mil trescientos cincuenta con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.
- ARTÍCULO TERCERO. -** **INFORMAR** a **FOGAPI** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión¹² previsto en el artículo 55 del RLGIT¹³,

¹² Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

¹³ (...)
c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.
El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.



que sanciona las infracciones muy graves¹⁴, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -
ILM/FMCR/asc

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código pago: 2205000010 a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.

¹⁴ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.04.2022 18:55:24-0500

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 614-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 553-2021-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.

Lima, 12 de abril de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**), contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0019-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 04 de enero de 2022 (en lo sucesivo, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador, y al amparo de las disposiciones legales contenidas en la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas de investigación

Mediante la Orden de Inspección N° 37217-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, respecto de la inspeccionada, a efectos de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 495-2021-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada, por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 729-2021-SUNAFIL/ILM/SIA3 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, multa a la inspeccionada con **S/ 20,724.00 (Veinte Mil Setecientos Veinticuatro con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la gratificación legal, del periodo diciembre 2020, a favor del trabajador David Jesús Córdova, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria, del periodo diciembre 2020, a favor del



trabajador David Jesús Córdova, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.

- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago por concepto de remuneraciones convencionales, de los meses de noviembre y diciembre de 2020, a favor del trabajador David Jesús Córdova, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

El 25 de enero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) La resolución apelada incurre en graves errores, al afirmar que la empresa no desvirtúa la sanción propuesta, utilizando argumentos carentes de sustento fáctico y jurídico, al no analizar correctamente los medios probatorios adjuntados a sus descargos; tampoco valoró el convenio sobre participación convencional de utilidades de fecha 01 de febrero de 2021, ni hizo mayor análisis de sus argumentos y no se percató de que en la misma Resolución de Subintendencia se había reconocido la existencia de la prueba que acredita la autorización expresa dada por el supuesto trabajador afectado a efectos de aplicar el esquema de compensación por la licencia con goce de remuneraciones otorgada, por el brote del COVID-19, al mismo tiempo se pretende multarles por haber efectuado dicha compensación.
- ii) Existe una deficiencia en la motivación de la resolución apelada, pues no efectuó un análisis de sus propios argumentos, pues en un principio afirma que presentaron los documentos que ratifican la autorización dada por los trabajadores para ejecutar la respectiva compensación, pero luego se le sanciona por el mismo hecho. Sobre este aspecto se utiliza como base legal, el artículo 20.2 del D.U. N° 026-2020; sin embargo, dicha norma no excluye ni prohíbe la aplicación de compensación en dinero, lo que indica de forma expresa es que la remuneración adelantada pagada debe ser compensada.
- iii) A pesar de que la autorización efectuada para los descuentos de los trabajadores fue previa y expresa, para que no exista duda sobre dicho acuerdo de partes, decidió incluir en los convenios sobre participación convencional de utilidades, un artículo referido al proceso de descuento y esquemas utilizados, que fue firmado por los trabajadores en señal de aceptación y conformidad, ratificando por escrito una autorización expresa que ya se había otorgado a Hermes, siendo errado que se afirme que el acuerdo fue posterior. Al respecto, corresponde aplicar el principio de presunción de veracidad, previsto en el artículo cuarto del Título Preliminar de la Ley de Procedimiento Administrativo General. Por lo que, la empresa no incurrió en ningún incumplimiento sancionable con una multa más aún, si no se ha con corroborado ello con participación del supuesto trabajador afectado
- iv) Según el criterio equivocado de la resolución apelada se habría vulnerado el artículo 24 de la Constitución Política y el literal b) del numeral 26.2 del artículo 26 del



Decreto de Urgencia N° 029-2020, ignorando por completo que dichas normas no prohíben la ejecución de descuentos autorizados por el trabajador como mecanismo de compensación; pues de una lectura conjunta del numeral 26.2. del Decreto de Urgencia N° 029-2020 y el inciso 1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, es jurídicamente posible que las partes acuerden cualquier esquema de compensación, respetando el marco legal vigente, tal como lo señala el numeral 4.1 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, quedando acreditado que la compensación no deberá efectuarse únicamente sobre las horas extras, sino a través de cualquier medida acordada por las partes, incluida la compensación con el pago de remuneraciones, siempre que exista un acuerdo con el trabajador.

- v) Las normas reseñadas no establecen expresamente la oportunidad en la cual debe prestarse la autorización del trabajador o la fecha en que debe formalizarse el acuerdo entre las partes al respecto, pudiendo ser claramente antes o después de la aplicación de la compensación, lo importante es que exista una autorización expresa del trabajador para aplicar dicha compensación.
- vi) El pago efectuado en virtud de la licencia dispuesta en los dispositivos legales, cumple con las siguientes características: (i) al trabajador se le otorgó una remuneración adelantada, que debía ser compensada, (ii) tiene naturaleza compensable y (iii) las partes acordaron un esquema de compensación que incluía, la compensación de las horas con el pago de remuneraciones y beneficios sociales. Es importante que se valore la naturaleza de la remuneración, pues justamente fue el adelanto de remuneración, lo que justificó la compensación efectuada por la empresa, de acuerdo con el acuerdo previo efectuado con los trabajadores, cuyo argumento tampoco fue valorado en la resolución apelada, dejando en indefensión a la empresa y vulnerando su derecho de defensa.
- vii) De lo señalado ha quedado desvirtuado el error expuesto en el Acta de Infracción, el Informe Final y la resolución de Sub Intendencia, sobre la supuesta aplicación unilateral del descuento realizado sobre la remuneración y beneficios sociales del trabajador supuestamente afectado, siendo válida y legal la alternativa de compensación efectuada por la empresa.

III. CONSIDERANDO

De los argumentos expuestos en el recurso de apelación

- 3.1 En el presente caso, en el numeral 4.6 y 4.7 de Hechos Constatados del Acta de Infracción, el Inspector comisionado precisó que: "(...) no consta que el empleador haya celebrado un acuerdo con el trabajador David Jesús Córdova, precisando que el artículo 4.1 e) del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, mencionado por la inspeccionada, está dirigido expresamente a los empleadores incursos en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que en el numeral 3.1 expresamente señala "Los empleadores que no pueden implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber por la naturaleza de sus actividades (...)", es decir, es un dispositivo para otros hechos y no como marco legal para la recuperación de los montos otorgados al trabajador David Jesús



Córdova, más aún cuando no hay ninguna autorización del citado trabajador para el descuento o afectar sus remuneraciones.

- 3.2 En el numeral 4.8 de Hechos Constatados del Acta de Infracción, se precisa que la inspeccionada no acreditó haber efectuado el pago de la remuneración correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2020 a favor de su trabajador David Jesús Córdova, por cuanto si bien exhibió las respectivas boletas de pago de los citados meses sin firma del trabajador, no acreditó depósito alguno por concepto de remuneraciones; y en el numeral 4.9 se precisa que, la inspeccionada no acreditó el pago completo de la gratificación y su bonificación extraordinaria de diciembre de 2020 a favor de su trabajador David Jesús Córdoba, por cuanto si bien la acreditó un depósito de S/ 736.55 por pago de gratificaciones de diciembre de 2020 a favor del citado trabajador, en la boleta de diciembre 2020 sin firma exhibida, se consignó como monto de Gratificación-Fiestas Navideñas, la suma de S/ 1,441.07 y por bonificación extraordinaria S/ 97.27.
- 3.3 Sobre lo señalado en los numerales i) y ii) del recurso de apelación, se advierte del considerando 13 al 20 de la resolución apelada que, la autoridad resolutora, ha tomado en cuenta los argumentos de defensa expuesto en el escrito de descargos al Informe Final y revisado la documentación presentada por la inspeccionada, como el "Convenio sobre Participación Convencional de Utilidades" escaneado, así como las boletas de pago presentadas en la etapa investigatoria, señalado que: *"(...) se ha revisado de forma íntegra los actuados, observándose el documento denominado 'Convenio sobre participación convencional de utilidades' de fecha 1 de febrero de 2021, del cual se evidencia que la aceptación expresa por parte del trabajador afectado del esquema de compensación elaborado por el sujeto inspeccionado, fue realizado con fecha posterior a los descuentos realizados en las boletas de pago de los meses de noviembre y diciembre 2020. En ese orden de ideas, si bien se encuentra dentro del marco jurídico legal vigente, la compensación de horas con los beneficios sociales entre los que se encuentran las gratificaciones, remuneraciones, vacaciones, entre otros, ello se realiza de manera unilateral por parte del empleador, en tanto, haya expirado el contrato de trabajo sin que el trabajador involucrado cumplirá con la compensación correspondiente, toda vez que mientras existe vínculo laboral, se privilegia el diálogo entre partes."*
- 3.4 Asimismo, a mayor sustento citó el criterio adoptado por el Tribunal de Fiscalización Laboral, adoptado en la Resolución N° 293-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, señalando que en atención a ello es congruente establecer de manera previa, en tanto exista vínculo laboral, un acuerdo entre partes que disponga el modo, forma y periodo en el cual se efectuará dicha compensación, dado el carácter alimentario de las remuneraciones, por lo cual la comunicación masiva a los trabajadores del sujeto inspeccionado, del proceso de compensación de horas, conforme el correo que adjuntan en el descargo ante la autoridad instructora, acreditada que se informó a los trabajadores de la decisión adoptada por el sujeto inspeccionado de manera unilateral aún, cuando en el caso del trabajador afectado persistía el vínculo laboral.
- 3.5 Así, dentro de dicho marco de análisis, la autoridad de primera instancia precisó que la validez de la compensación de la licencia con goce de haber, sería a partir del acuerdo expreso adoptado entre las partes, es decir que los descuentos realizados serían válidos desde el 1 de febrero de 2021; no obstante, en el presente caso, habiéndose acreditado y reconocido la inspeccionada, los descuentos realizados en noviembre y diciembre del



2020, sobre remuneraciones, gratificaciones y bonificaciones, se encuentra acreditada la comisión de las conductas infractoras de la inspeccionada, configurándose las infracciones previstas en el RLGIT.

- 3.6** De lo señalado, se advierte contrariamente a los alegados por la inspeccionada, que la resolución apelada se encuentra debidamente motivada, habiendo expuesto una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, derivado de la comisión de infracción previstas en el RLGIT, sin que se advierta la existencia de contradicción alguna en su fundamentación, habiendo tomado en cuenta la documentación presentada y los argumentos expuestos por la inspeccionada. Por tanto, corresponde desestimar lo argumentado en este extremo del recurso de apelación.
- 3.7** Sobre lo señalado en el numeral iii) del recurso de apelación, sin perjuicio de lo señalado en la resolución apelada, sobre los puntos alegados, con vista al “Convenio sobre participación convencional de utilidades” se advierte que dicho documento data de fecha 01 de febrero de 2021, lo cual evidencia que es posterior a la fecha en que se produjeron los descuentos que datan de noviembre y diciembre (sobre remuneraciones) y de diciembre (sobre gratificaciones y bonificación extraordinaria), lo cual, evidencia a su vez la carencia de asidero de lo afirmado por la inspeccionada; en tanto, lo señalado por la inspeccionada que dicho convenio se trataría de una formalización posterior a lo acordado previamente, constituye solo una manifestación de parte, al no haber acreditado la existencia de un acuerdo previo con el trabajador David Jesús Córdova, para efectuarle dichos descuentos; en tanto el Principio de Presunción de Veracidad invocado, admite prueba en contrario, y siendo que el documento presentado data de fecha 01 de febrero de 2021, dicho convenio rige a partir de dicha fecha, evidenciando que los descuentos materia de autos fueron realizados en noviembre y diciembre de 2020, de manera unilateral por la inspeccionada, sin autorización expresa del trabajador afectado, tampoco presentó medio probatorio alguno que acredite el cumplimiento de las obligaciones materia de análisis en el presente procedimiento (pago íntegro de la gratificación legal y bonificación extraordinaria de diciembre 2020 y pago íntegro de la remuneración de noviembre y diciembre de 2020).
- 3.8** Por otro lado, en cuanto a lo señalado en los numerales iv) y parte del numeral ii) del recurso de apelación, si bien la normativa legal invocada por la inspeccionada, no excluye ni prohíbe ejecución de descuentos autorizados por el trabajador como mecanismo de compensación, cabe señalar que dichas normas citadas tampoco las autoriza o regula el descuento; toda vez que el citado numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, establece que, *“Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”*.
- 3.9** Por otro lado, el literal b) del 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, señala: *“En el caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente: (...) b) En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia”*.



Nacional”, en tal sentido, dichos cuerpos normativos ni el Decreto de Urgencia N° 038-2020 citado, ni normativa legal alguna que fue emitida durante el Estado de Emergencia, ninguna de ellas, habilita o permite realizar descuentos de manera unilateral sin autorización expresa y previa de los trabajadores comprendidos que tuvieron licencia con goce de haber sujeta a compensación; quedando desvirtuado lo alegado en este extremo.

- 3.10** En cuanto a lo señalado en los numerales v), vi) y vii) del recurso de apelación, al respecto, tras efectuar la revisión integral de actuados en el procedimiento inspectivo de investigación y procedimiento sancionador, en el caso materia de autos ha quedado establecido que la inspeccionada ha efectuado descuentos en las gratificaciones legales y bonificación extraordinaria de diciembre 2020 y en las remuneraciones de noviembre y diciembre de 2020, correspondientes al trabajador David Jesús Córdova, sobre cuyos hechos la inspeccionada admite haber efectuado dichos descuentos, alegando que *contaba con la autorización del trabajador David Jesús Córdova, otorgado mediante el “Convenio sobre Participación Convencional de Utilidades” de fecha 01 de febrero de 2021, en tanto había otorgado una licencia con goce de haber compensable durante el periodo de la emergencia Sanitaria.*
- 3.11** Al respecto, sin perjuicio de lo antes señalado y lo determinado por la autoridad sancionadora, tomando en cuenta la naturaleza de las remuneraciones, cabe precisar que, al ser la remuneración de los trabajadores de su libre disposición, para su afectación, es exigible la manifestación de voluntad previa, de parte del trabajador, brindando la precisión suficiente sobre la forma en que se iba a efectuar el pago de los montos percibidos por licencia con goce de haber, en tanto las remuneraciones de los trabajadores, al amparo de lo dispuesto en el artículo 26 inciso 2, de la Constitución Política del Perú, son irrenunciables e intangibles, y solo pueden afectar las planillas de pago por orden judicial o por un descuento aceptado por el trabajador, por lo que la afectación de la remuneración debe ser precisa y exacta en cuanto al monto, oportunidades y plazos en que se efectuará el descuento.
- 3.12** En tal sentido, cabe tomar en cuenta que no se puede privar a los trabajadores de la percepción de sus remuneraciones en su totalidad, toda vez que son intangibles e inembargables, conforme a lo previsto en el numeral 6 del artículo 648 del Código Procesal Civil, que taxativamente señala: *“Artículo 648.- Son inembargables: (...) 6. Las remuneraciones y pensiones, cuando no excedan de cinco Unidades de Referencia Procesal. El exceso es embargable hasta una tercera parte. Cuando se trata de garantizar obligaciones alimentarias, el embargo procederá hasta el sesenta por ciento del total de los ingresos, con la sola deducción de los descuentos establecidos por ley. (...)”*, ello debido a su naturaleza alimentaria, prevista en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, que señala: *“artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”*.
- 3.13** Por consiguiente, estando a que la inspeccionada no ha desvirtuado las tres (3) infracciones graves incurridas en materia de relaciones laborales: (i) Por no acreditar el pago íntegro de la gratificación legal, del periodo diciembre 2020, (ii) Por no acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria, del periodo diciembre 2020, y (iii) Por no acreditar el pago por concepto de remuneraciones convencionales, de los meses de noviembre y diciembre de 2020, a favor del trabajador David Jesús Córdova, señaladas en



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

el numeral 1.3 del presente pronunciamiento, y estando a que la inspeccionada no ha presentado documentación que acredite el pago íntegro de los mencionados conceptos, esta Intendencia comparte lo determinado por la autoridad de primera instancia; siendo lo alegado carente de asidero.

- 3.14** En consecuencia, teniendo en cuenta que los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia; corresponde confirmar la resolución venida en grado en todos sus extremos.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto, por **HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 0019-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 04 de enero de 2022, que multa a **HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.**, con la suma de **S/ 20,724.00 (Veinte Mil Setecientos Veinticuatro con 00/100 soles)**, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO TERCERO.** - **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/shh

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, con el código de pago: 2205000019 a nivel nacional.

Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.04.2022 09:52:38-0500

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 678-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 6927-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : JIMENEZ & ESPINOZA ASOCIADOS SOCIEDAD ANONIMA
CERRADA

Lima, 29 de abril de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **JIMENEZ & ESPINOZA ASOCIADOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 282-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 28 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

Del avocamiento al trámite del procedimiento sancionador

- 1.1. Mediante la Ley N° 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, concordado con el Decreto Supremo N° 012-2018-TR¹ y la Resolución Ministerial N° 096-2020-TR², se dispuso la asignación temporal de competencias y funciones, a que hace referencia el segundo párrafo del artículo 3 de la Ley N° 29981, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que comprende, entre otros, la transferencia de acervo documentario, estableciéndose como fecha de inicio del ejercicio de las competencias en materia de fiscalización y sanción de la SUNAFIL el **19 de junio de 2020**.
- 1.2. En ese contexto normativo, la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Dirección de Inspección del Trabajo) ejecutó el proceso de transferencia, entre otros, del acervo documentario, que incluye el presente caso, como parte de la implementación de la asignación temporal de la función inspectiva del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) a la SUNAFIL, en el marco de la Ley N° 30814.
- 1.3. De lo mencionado, es pertinente anotar lo previsto por el artículo 77³ del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en lo sucesivo, **TUO de la LPAG**), que señala que, cuando la competencia es transferida a otra entidad esta continuará el procedimiento sin retrotraer etapas ni suspender plazos. De todo lo descrito, la SUNAFIL ha asumido la competencia y funciones de acuerdo a los cuerpos legales en mención; por lo que corresponde a esta Intendencia, como órgano desconcentrado de la primera de las nombradas, *avocarse al presente procedimiento y continuar con el trámite del expediente*

¹ Decreto Supremo, que establecen normas complementarias para la transferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documentario de los Gobiernos Regionales a la SUNAFIL.

² Resolución Ministerial, que establecen disposiciones aplicables al proceso de transferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documentario de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana a la SUNAFIL.

³ Artículo 77.- Cambios de competencia por motivos organizacionales

Si durante la tramitación de un procedimiento administrativo, la competencia para conocerlo es transferida a otro órgano o entidad administrativa por motivos organizacionales, en éste continuará el procedimiento sin retrotraer etapas ni suspender plazos.



sancionador ante la transferencia de sus antecedentes por la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la SUNAFIL.

De las actuaciones inspectivas y del trámite del procedimiento sancionador

1.4. De las actuaciones inspectivas de investigación

Mediante Orden de Inspección N° 3709-2018-MTPE/1/20.4, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, a fin de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral por parte de la inspeccionada, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1393-2018 (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sancionar a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.5. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 2270-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, salvo los periodos prescritos anteriores a marzo de 2017, recomendando continuar con el procedimiento sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.6. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/13,861.00 (Trece Mil Ochocientos Sesenta y Uno con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración convencional por el periodo laborado del 1 de febrero al 1 de marzo de 2018 al extrabajador Moisés David Aliaga Vera, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las gratificaciones legales de Navidad 2017, Fiestas Patrias 2018 trunco (del 1 de enero al 1 de marzo de 2018) al extrabajador Moisés David Aliaga Vera, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las bonificaciones extraordinarias por los periodos de Navidad 2017, Fiestas Patrias 2018 trunco (del 1 de enero al 1 de marzo de 2018) al extrabajador Moisés David Aliaga Vera, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios del semestre devengado en mayo de 2018 trunco (del 1 de noviembre de 2017 al 1 de marzo de 2018) al extrabajador Moisés David Aliaga Vera, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración vacacional de los periodos 2016-2017 y 2017-2018 trunco (del 1 de mayo de 2017 al 1 de marzo de 2018) al extrabajador Moisés David Aliaga Vera, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 7 de setiembre de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 17 de marzo de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando lo siguiente:

- i) La Sub Intendencia se ha limitado a analizar de manera parcializada sus descargos, toda vez que únicamente se ha pronunciado respecto al presunto vínculo laboral que habría mantenido con el señor Moisés Aliaga, dejando de lado lo argumentado que prestaba servicios para otras empresas en paralelo, no habiendo valorado correctamente las boletas de pago y el perfil de LinkedIn que consta en el expediente administrativo. Al evaluar el perfil de LinkedIn del señor Moisés Aliaga, la Sub Intendencia realiza afirmaciones que solo se basan en subjetivismo y no en hechos concretos que puedan rebatir el valor probatorio de este documento. En consecuencia, se ha emitido un pronunciamiento no motivado respecto a las presuntas infracciones, vulnerando su derecho a la defensa y el debido proceso, incurriendo en la causal de nulidad contemplada en el artículo 10 numeral 1 del TUO de la LPAG.
- ii) El servicio de contabilidad prestado a sus clientes por medio del señor Aliaga fue autónomo, externo, esporádico y sin subordinación. El vínculo que se mantuvo con dicha persona fue uno de naturaleza civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1764 del Código Civil. En este caso, no concurrieron todos los elementos esenciales del contrato de trabajo señalados en el artículo 4 del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
- iii) Sobre la prestación personal de servicios, el señor Aliaga no ha aportado prueba sólida sobre la existencia de este elemento. El simple hecho de no haberlo precisado implica necesariamente que no puede ser reconocido al interior del procedimiento. En el supuesto negado que se considere que sí existió prestación personal de servicios, de acuerdo al artículo 1766 del Código Civil, el servicio prestado por el señor Aliaga no implica necesariamente la existencia de uno de los elementos que configura el contrato de trabajo, por lo que la Autoridad Administrativa deberá desestimarlos.
- iv) Sobre la remuneración, existe ausencia de argumentos por parte del señor Aliaga que demuestren que los pagos efectuados por sus servicios eran remunerativos. El referido señor se limitó a señalar que habría percibido un pago mensual sin contar con un medio probatorio objetivo que acredite que se efectuó en el marco de una relación laboral. Por el contrario, dichos pagos han sido efectuados como retribución de sus servicios por medio de recibos por honorarios. Los montos abonados no son correlativos, lo que evidencia que el servicio fue autónomo y de acuerdo a las necesidades propias de sus actividades. Por ello, se deberá desestimar la concurrencia de dicho elemento.



- v) Sobre la subordinación, en los medios probatorios no se desprende el ejercicio de fiscalización, dirección o sanción alguna. Los correos que se mencionan son solo pautas respecto a la prestación de servicios contratados (coordinación). Es más, incluso existe conflicto con el señor Aliaga por haberle quitado clientes.
- vi) Respecto a la constancia de trabajo del 9 de marzo de 2017, el señor Aliaga se ha valido de la amistad que mantenía con el gerente general para obtenerla para efectos de tramites personales, y no para acreditar relación laboral. Como indicio de lo afirmado, la constancia se emitió cuando el locador siguió girando recibos por honorarios y prestando servicios para otras empresas, lo que es un indicio razonable para observar que nunca hubo manifestación de voluntad real de reconocer el vínculo laboral.
- vii) El propio señor Aliaga reconoce en su perfil de LinkedIn que desde julio de 2016 hasta la actualidad trabaja a jornada completa como oficial de cumplimiento de la empresa PKF Internacional. Esta red es una plataforma que surgió en el año 2002 para poner a profesionales en contacto con otros o con empresas, pero su objetivo no es solo buscar trabajo, sino ponerse en contacto con gente con la que se hace negocios o promocionar servicios. Por ello, resulta sin sustento que la Sub Intendencia señale que lo declarado en esta red social sea falso o poco creíble en atención a que el acceso a esta red social promueve la búsqueda de clientes potenciales, además que en SUNAT aparece como persona natural con negocio. Resulta sin fundamento que un perfil de usuario pueda ser hecho por un tercero si se tiene en cuenta que esta red social exige datos personales del usuario y el nivel de precisión de la información es tal que suena ingenuo pensar que fue hecha por un tercero. Uno de los principios que rige el procedimiento administrativo es el de presunción de veracidad y, en caso la documentación presentada no satisfaga dicha presunción, el inspector podrá adoptar las acciones correspondientes al amparo de la LGIT, debiendo para dicho efecto motivar con hechos y pruebas su decisión. Sin embargo, en la resolución apelada, no se sustenta con pruebas la razón porque descarta la prueba en atención a que pudo interrogar al señor Aliaga o verificar en el T-Registro si este laboraba para PKF INTERNACIONAL desde julio de 2016.
- viii) El correo institucional moises.aliaga@jga.com.pe no es un rasgo de laboralidad. Si bien lo usaba, se le entregó por aspectos de marketing y mejor presencia con los clientes. Además, se buscaba evitar que los locadores tengan contacto por fuera, pero en un acto de mala fe el señor Aliaga les arrebató los clientes.
- ix) No existen rasgos sintomáticos del contrato de trabajo. El correo proporcionado y otros documentos no demuestran que el señor Aliaga fue trabajador de la institución, sino que prestó servicios externos de contabilidad que por su naturaleza eventual se efectuaron en el marco de una relación civil.

III. CONSIDERANDO

De si ha existido la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo

- 3.1. En torno a lo señalado en el punto ii) del resumen del recurso de apelación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 4 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, **TUO de la LPCL**), se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo



indeterminado cuando concurren sus tres elementos esenciales, a saber: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración.

- 3.2. Por su lado, el contrato de locación de servicios es definido en el artículo 1764 del Código Civil como aquel acuerdo de voluntades por el cual *“el locador se obliga sin estar subordinados al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”*.
- 3.3. El Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 04840-2007-PA/TC⁴ ha expresado en sus fundamentos 4 y 5 lo siguiente:

“4. Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.

5. De lo expuesto se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)”.

- 3.4. En ese contexto, la autoridad sancionadora determinó, en base a los hechos plasmados en el Acta de Infracción y lo evaluado en el Informe Final, que la inspeccionada sí tuvo una relación laboral con el señor Moisés David Aliaga Vera al concurrir los tres elementos esenciales del contrato de trabajo por lo siguiente:
- **Prestación personal de servicios:** El señor Moisés David Aliaga Vera prestó servicios que fueron ejecutados exclusivamente y en forma personal, realizando labores de Especialista Tributario a favor de la inspeccionada, según constancia de trabajo suscrita por su gerente general con fecha 9 de marzo de 2017, donde se indicó que inició labores el 27 de marzo de 2016.
 - **Remuneración:** El señor Moisés David Aliaga Vera percibió S/3,200.00 mensuales desde mayo de 2016 hasta enero de 2017; y S/4,000.00, desde febrero de 2017 hasta enero de 2018, conforme fue verificado de los estados de cuenta de la entidad bancaria BBVA y corroborado mediante los recibos por honorarios electrónicos emitidos por concepto de servicios contables.
 - **Subordinación:** De acuerdo a la constancia de trabajo antes referida y los correos electrónicos remitidos a hector.aldea@jga.com.pe (que corresponde al gerente general de la inspeccionada) y paulo.olivares@jga.com.pe (que corresponde al gerente contable de la inspeccionada), se desprende que la inspeccionada mantenía comunicación directa con el señor Moisés David Aliaga Vera respecto a sus labores, a través del correo

⁴ Recuperado de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/04840-2007-AA.pdf>



moises.aliaga@jga.com.pe, evidenciándose que la fecha final de uso del correo fue el 1 de marzo de 2018.

- 3.5. Sobre lo alegado en los puntos iii) al ix) del resumen del recurso de apelación, debe precisarse que a quien correspondió recabar los medios de investigación que permitan determinar la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo fue al inspector auxiliar comisionado, como parte de su actividad de fiscalización para verificar el cumplimiento de las materias contenidas en la Orden de Inspección N° 3709-2018-MTPE/1/20.4, y no al trabajador afectado en tanto este solo dio merito a que se disponga el inicio de las actuaciones inspectivas para verificar lo señalado en su denuncia⁵, pero no por dicha condición se convierte en administrado o parte interesada conforme lo dispone el artículo 10 quinto párrafo de la LGIT⁶.
- 3.6. Aclarado lo anterior, aun cuando la prestación personal de servicios es un elemento común entre el contrato de locación de servicios y el contrato de trabajo, en el caso que se analiza, esto se ha desprendido de la constancia de trabajo de fecha 9 de marzo de 2017, suscrita por el gerente general de la inspeccionada, que es un documento que se emite únicamente en el marco de una relación laboral, donde no solo se reconoce el cargo o puesto de trabajo desempeñado por el señor Moisés David Aliaga Vera (Especialista Tributario), sino también la fecha de inicio de sus servicios.
- 3.7. Sobre la veracidad del contenido de dicha constancia de trabajo, la Autoridad sancionadora ha señalado con acierto, en el considerando 6.7 de la resolución apelada, que dicho medio de investigación empleado por la Autoridad inspectiva constituye un reconocimiento por parte de la inspeccionada de la existencia de vínculo laboral con el señor Moisés David Aliaga Vera; por lo que posteriormente no se puede desconocer tal hecho en tanto el gerente general que lo suscribió debió tener en cuenta las implicancias de dicho acto. Además, si bien en la práctica el referido señor siguió emitiendo recibos por honorarios por los servicios contables prestados a la inspeccionada, no se puede concluir en base a esta circunstancia que por ello solo sea un locador de servicios, en tanto el Inspector auxiliar no solo se ha basado en la constancia de trabajo para determinar la existencia de vínculo laboral, sino también en los estados de cuenta emitidos por la entidad bancaria BBVA, los recibos por honorarios girados por el señor Moisés David Aliaga Vera y los correos electrónicos enviados por los señores Héctor Aldea Martínez y Paulo Olivares Maza, en condición de gerente general y gerente contable de la inspeccionada respectivamente, al trabajador afectado, cuya valoración conjunta ha llevado a determinar que la relación contractual no tiene naturaleza civil.
- 3.8. En relación a los pagos recibidos por el señor Moisés David Aliaga Vera, la Autoridad sancionadora ha concluido su carácter remunerativo por haber sido recibidos en forma mensual por sus servicios de contabilidad y ser de libre disponibilidad, conforme lo señala la definición contenida en el artículo 6 del TUO de la LPCL⁷. Además, estos pagos fueron

⁵ Obrante a fojas 3 del expediente investigatorio.

⁶ Artículo 10.- Principios generales
(...)

La denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción a la legislación del orden sociolaboral es una acción pública. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado.

⁷ Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.



efectuados en forma regular, ya que desde mayo de 2016 a enero de 2017 percibió la suma de S/3,200.00; y de febrero de 2017 a enero de 2018, el monto de S/4,000.00, tal como se desprende de los estados de cuenta de la entidad bancaria BBVA⁸ y los recibos por honorarios girados a nombre de la inspeccionada⁹.

3.9. En relación a los correos electrónicos que tuvo a la vista la autoridad inspectiva para determinar la existencia de subordinación, la inspeccionada refiere que los mismos solo contendrían pautas respecto a la prestación de servicios contratados (coordinación de sus labores). Sin embargo, al revisar los correos que obran en el expediente investigador, se pudo determinar que lo señalado por la inspeccionada no resulta veraz, debido a que:

- En el correo electrónico remitido el 4 de enero de 2018¹⁰ por el gerente general Héctor Aldea Martínez dirigido, entre otros, al señor Moisés Aliaga, se advierte un llamado de atención por absentismo y retrasos en el puesto de trabajo al personal del área de contabilidad.
- En el correo electrónico remitido el 1 de agosto de 2017¹¹ por el gerente contable Paulo Olivares Maza al señor Moisés Aliaga, entre otros, se aprecia el dictado de órdenes o instrucciones a ser aplicadas en la prestación de sus servicios al indicarse que: *“A partir de la fecha corregir y/o contabilizar en el sistema CONTASIS todos los INVOICE registrados en las distintas empresas, teniendo como guía los archivos adjuntos, sin dejar a lado los criterios básicos como contadores.”*
- En el correo electrónico de fecha 8 de febrero de 2017¹², el gerente general Héctor Aldea Martínez reenvió al señor Moisés Aliaga el pedido del señor Ronald Apolinares Fernández a fin de que se responda una carta de circularización en el marco de un proceso de auditoría.

De lo antes expuesto, se evidencia pues pruebas del poder directivo y disciplinario de la inspeccionada, que no deberían materializarse en una relación de naturaleza civil.

3.10. En relación al conflicto que tendría con el señor Moisés David Aliaga Vera por pérdida de clientes, la inspeccionada ha aportado una solicitud de conciliación extrajudicial y el Acta de Conciliación No. 127/2018/CEPAX; sin embargo, esta circunstancia no resulta relevante para desvirtuar los elementos esenciales del contrato de trabajo, al tratarse de una controversia donde la inspeccionada exige el pago de una indemnización que no corresponde a esta instancia pronunciarse; por lo que resulta infundado la evaluación de dichos medios probatorios.

3.11. Al realizar sus descargos contra el Informe Final, la inspeccionada aportó la impresión del perfil de LinkedIn del señor Moisés David Aliaga Vera (experiencia profesional)¹³, con el objetivo de acreditar que este trabajaba a jornada completa como oficial de cumplimiento en la empresa PKF Internacional. Sobre el particular, la autoridad sancionadora expresó en el considerando 6.8 de la resolución apelada lo siguiente: *“(…) la información consignada en el perfil electrónico a través de un aplicativo o pagina web no oficial es meramente referencial y no constituye una prueba que avale la posición del sujeto inspeccionado, máxime si los*

⁸ Obrantes de fojas 102 a 123 del expediente investigador.

⁹ Obrantes de fojas 78 a 101 del expediente investigador.

¹⁰ Obrante a fojas 17 del expediente investigador.

¹¹ Obrante a fojas 19 del expediente investigador.

¹² Obrante de fojas 71 a 73 del expediente investigador.

¹³ Obrante de fojas 21 a 23 vuelta de estos actuados.



perfiles contenidos en dicha página web pueden ser creados por terceros, dado cuenta que no aplican un filtro de control de identidad”; al respecto, más allá de si el perfil de LinkedIn fue creado por el propio trabajador afectado o por un tercero, esta Intendencia comparte la posición del inferior en grado en el extremo que dicho perfil no necesariamente reflejar la información vinculada con su experiencia profesional de manera pormenorizada o incluso puede no estar actualizada por el usuario a la fecha en que fue revisada por la inspeccionada; por lo que no se puede presumir veraz al amparo del artículo IV numeral 1.7 del TUO de la LPAG. Es pertinente indicar que la carga de la prueba en caso de pretender desvirtuar los hechos constatados por el inspector auxiliar corresponde a la inspeccionada, y no a la autoridad sancionadora, conforme se desprende de los artículos 16¹⁴ y 47¹⁵ de la LGIT; por lo que al no haberse presentado pruebas más idóneas y que demuestren en modo suficiente que el señor Moisés David Aliaga Vera haya mantenido un vínculo laboral de jornada completa con otra empresa, el medio probatorio antes referido no desvirtúa los indicios de laboralidad que han sido constatados en la etapa inspectiva.

- 3.12. Por otro lado, de acuerdo con la profesora Selma Penalva¹⁶, la dirección de correo electrónico configura un nuevo elemento indiciario de laboralidad por las siguientes razones:

“Hoy es una práctica muy frecuente que los trabajadores de una empresa necesiten para el desenvolvimiento idóneo de su prestación laboral contactar, bien con otros sujetos que trabajan en su misma empresa, bien con el exterior para tratar asuntos laborales. Se busca así una comunicación rápida que facilite el trabajo en equipo entre los propios miembros de la plantilla de una empresa; o sólo la comodidad en los contactos con terceros. Precisamente por ese motivo es muy habitual que cierto tipo de trabajadores posea una dirección de correo inserta en un administrador común titularidad de la empresa.

El sujeto que reciba el correo electrónico tendrá constancia en el mismo momento de la recepción del mensaje, de la identidad del sujeto y de la empresa dentro de la cual se ha creado el programa informático que contiene el web-mail que emplea habitualmente el sujeto en cuestión. Y esta característica por sí sola, ya está aportando al proceso de identificación suficientes elementos a favor de la integración productiva. Reconocer su peso identificador a favor de la laboralidad, permitiría resolver con simplicidad la identificación de muchas situaciones controvertidas.

La adaptación de los instrumentos empresariales de control y supervisión del trabajo es imprescindible para hacer frente a las nuevas características de la prestación laboral. La cualificación del trabajador, la incorporación de las nuevas tecnologías al proceso productivo y sobre todo la deslocalización de la ejecución del trabajo que se ha llevado a cabo por diversas vías, han sido los factores que han ocasionado este cambio. Y las modernas formas de comunicación humana pasan a convertirse también en nuevos cauces para ejercitar facultades clásicas.

¹⁴ Artículo 16.- Actas de Infracción

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador. Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

¹⁵ Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

¹⁶ Selma Penalva, Alejandra (2022). Las peculiaridades prácticas del control de la empresa. Anales del Derecho, pág. 92-130.

Recuperado de: <https://revistas.um.es/analesderecho/article/download/118001/111541/468011>



El empleo de una dirección de correo electrónico facilitada por la empresa durante el ejercicio de la prestación laboral; o incluso la mera asignación de tal dirección aunque sólo se haga de ella un uso limitado, posiblemente sea hoy un nuevo dato indiciario nacido dentro de un proceso productivo moderno. Conceptualmente, el correo electrónico en la que aparece el nombre de la empresa constituye la versión moderna de los clásicos logos de la empresa que figuraban en el uniforme y en diversas herramientas de trabajo del trabajador dependiente tradicional que la jurisprudencia viene reconociendo desde hace tiempo y por eso, posee su mismo valor indiciario. Y es que ambos mecanismos sirven para poner de manifiesto hacia el exterior la identidad de la empresa para la que el sujeto que porta cualquier clase de identificación, presta sus servicios.”

- 3.13. En ese contexto, al revisar los correos electrónicos que obran de fojas 17 a 77 del expediente de actuaciones inspectivas, se aprecia que la inspeccionada no solo proporcionó el correo electrónico moises.aliaga@jga.com.pe para la comunicación del trabajador afectado con sus clientes, sino además para comunicarse con otros trabajadores de la inspeccionada en el desarrollo del servicio para lo cual fue contratado. Por ende, no se puede desconocer el valor probatorio de este hecho como indicio de laboralidad.
- 3.14. A la luz de lo expuesto en los considerandos precedentes, los argumentos señalados por la inspeccionada y los medios probatorios aportados no desvirtúan la naturaleza laboral de la relación tenida con el señor Moisés David Aliaga Vera, en tanto este realizó una prestación de servicios personal, subordinada y remunerada desde el 1 de mayo de 2016 al 1 de marzo de 2018; por lo que durante dicho periodo laborado debe reconocérsele los beneficios laborales de un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

De la motivación de la resolución apelada

- 3.15. En cuanto a lo señalado en el punto i) del resumen del recurso de apelación, esta Intendencia ya ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre el perfil de LinkedIn del señor Moisés David Aliaga Vera en el considerando 3.11 de este pronunciamiento, sin advertir que el inferior en grado haya incurrido en alguna omisión de valoración dicho medio probatorio o que lo haya hecho en forma aparente o incoherente. Por el contrario, se ha expuesto en la resolución apelada el razonamiento por el cual no le causó convicción que dicho trabajador haya prestado servicios para otra empresa, habida cuenta que los medios de investigación que se recabaron en las actuaciones inspectivas apuntaban a que se tuvo relación laboral con la inspeccionada encubierta bajo la forma de una contratación civil. Por otro lado, no se ha aportado ninguna boleta de pago que demuestre que el referido señor haya laborado en otras empresas durante el tiempo en que prestó servicios para la inspeccionada. En virtud de ello, no se puede sostener que la resolución apelada haya incurrido en algún vicio que afecte el debido proceso y su derecho a la defensa, en tanto se han justificado las razones para aplicar la sanción por las infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva detectadas; y, asimismo, la inspeccionada ha tenido la oportunidad de rebatirlas, sin haberlo conseguido conforme a lo explicado previamente. Por ende, debe declararse infundada la pretensión de la inspeccionada de que se declare la nulidad del pronunciamiento venido en alzada.
- 3.16. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan su responsabilidad en las infracciones en las que ha incurrido la inspeccionada. Por tanto, corresponde confirmar la resolución emitida por la autoridad sancionadora por los fundamentos antes desarrollados.



Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADA** la nulidad planteada contra la Resolución de Sub Intendencia N° 282-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 28 de febrero de 2022, por las consideraciones expuestas en el considerando 3.15 de esta resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **JIMENEZ & ESPINOZA ASOCIADOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, por los fundamentos expuestos en los considerandos 3.1 a 3.14 de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 282-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 28 de febrero de 2022, que impuso sanción económica a **JIMENEZ & ESPINOZA ASOCIADOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA** por la suma de **S/13,861.00 (Trece Mil Ochocientos Sesenta y Uno con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTICULO CUARTO. - Informar a **JIMENEZ & ESPINOZA ASOCIADOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión¹⁷ previsto en el artículo 55 del RLGIT¹⁸, que sanciona las infracciones muy graves¹⁹, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/jrpq

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

¹⁷ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece:
Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

¹⁸ (...)
c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.
El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

¹⁹ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.
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.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: **BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA**, con el código de pago: **2201000282** a nivel nacional.

Si prefiere pagar en el **BANCO DE LA NACION**, anteponer el número de transacción: **3710**.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.05.2022 11:53:48-0500

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 738-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 795-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : CSALUD S.A.

Lima, 06 de mayo de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **CSALUD S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 168-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 7 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas de investigación

Mediante Orden de Inspección N° 13445-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, a fin de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral por parte de la inspeccionada, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2854-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sancionar a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 2553-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las infracciones en materia de relaciones laborales, salvo por los periodos prescritos, recomendando continuar con el procedimiento sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/5,602.50 (Cinco Mil Seiscientos Dos con 50/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios del semestre devengado en noviembre de 2018 trunco (del 1 de mayo al 22 de junio de 2018) al extrabajador Julio Idilio Cabello Rivas, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 2 de marzo de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando lo siguiente:

- i) En el inciso 3 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en los siguientes, **TUO de la LPAG**), se recoge el principio de razonabilidad que señala que, al imponerse una sanción, se tenga en cuenta un criterio de ponderación y equilibrio, con el fin de que la autoridad administrativa no desconozca o viole el ordenamiento jurídico. Conforme a lo expuesto en la sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, la sanción debe guardar una relación razonable de acuerdo con el fin que se procura alcanzar. De este modo, se deriva la proscripción del exceso de punición, entendido como aquel vicio de nulidad del acto administrativo incurrido cuando la sanción impuesta no guarda proporcionalidad con el objetivo de la norma represiva (desvío de poder). Aun cuando el ilícito constituyera un actuar punible, la sanción debe ser razonable, en función de los elementos subjetivos de la comisión y los efectos producidos.
- ii) Sobre el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios trunca, tal concepto laboral fue incluido dentro de la liquidación de beneficios del extrabajador Julio Idilio Cabello Rivas, el cual fue cancelado conforme se ha acreditado en el expediente sancionador. Resulta arbitrario que la autoridad administrativa pretende desconocer sus medios de prueba y que pague en exceso los beneficios laborales cuando no corresponde al no haber realizado el extrabajador labor efectiva. Se presentó el reporte de asistencia del extrabajador para acreditar que no laboró efectivamente hasta la fecha de cese plasmada en la liquidación de beneficios sociales, pues solo asistió al centro de trabajo hasta el 24 de mayo de 2018. Por ello, solo se consideró para el cálculo de la liquidación de beneficios sociales los 21 días incluidos en la liquidación cancelada.
- iii) Dichos medios de prueba se encuentran amparados por el principio de presunción de veracidad. En caso la documentación presentada no satisfaga las presunciones de licitud y veracidad, la autoridad administrativa podrá adoptar las acciones correspondientes al amparo de la LGIT, debiendo motivar con hechos y pruebas la decisión.
- iv) Por consiguiente, al quedar acreditado el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos, se solicita eximir de responsabilidad conforme al artículo 257 numeral 1 literal f) del TUO de la LPAG.

III. CONSIDERANDO

De la compensación por tiempo de servicios trunca adeudada al extrabajador Julio Idilio Cabello Rivas

- 3.1. De acuerdo a lo señalado en los considerandos 6.39 y 6.43 de la resolución apelada, se le ha impuesto sanción a la inspeccionada por no haber pagado el íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios del récord trunca (1 de mayo al 22 de junio de 2018) al extrabajador Julio Idilio Cabello Rivas, toda vez que la inspeccionada hizo el cálculo de dicho beneficio en base a solo 21 días sin acreditar que no hubo prestación efectiva de servicios en algún momento de dicho tiempo de servicios computable. Por ello, el inferior en grado determinó



que el pago de dicho beneficio laboral resultaba diminuto al haberse calculado en forma incorrecta.

- 3.2. Es oportuno indicar que con el recurso de apelación se ha aportado documentos denominados "Asistencia Detallada" y "Reporte de Marcas" del extrabajador Julio Idilio Cabello Rivas que comprenden el periodo del 1 de mayo al 20 de junio de 2018¹. Dichos medios probatorios no han sido presentados anteriormente en el procedimiento sancionador; por lo que a fin de analizar si existen razones justificadas para efectuar el pago del récord trunco de la Compensación por Tiempo de Servicios solo en base a 21 días, esta Intendencia analizó su contenido, advirtiendo que, además de no haberse adjuntado el registro de asistencia de los días 21 y 22 de junio de 2018, la inspeccionada solo demuestra que en el periodo del 1 de mayo al 20 de junio de 2018 el extrabajador tuvo 25 días de faltas/inasistencias, según su propio reporte, incluyendo la del feriado del 1 de mayo de 2018 (a pesar de que dicho día no se labora).
- 3.3. Inclusive, luego de evaluarse dichos medios probatorios en función al principio de presunción de veracidad establecido en el artículo IV numeral 1.7 del TUO de la LPAG², el cálculo de dicho beneficio social todavía no estaría debidamente efectuado con arreglo a ley, ya que el tiempo de servicios computable es de 53 días (31 del mes de mayo y 22 del mes de junio), del cual solo se ha acreditado que 25 días deben ser excluidos por faltas/inasistencias del extrabajador afectado, al amparo del artículo 8 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR: "Son computables los días de trabajo efectivo. En consecuencia, los días de inasistencia injustificada, así como los días no computables se deducirán del tiempo de servicios a razón de un treintavo por cada uno de estos días."; por ello, en este escenario, el beneficio social trunco se debió computar con 28 días y no con 21 días como lo hizo la inspeccionada en su liquidación de beneficios sociales.
- 3.4. Además, es pertinente indicar que a quien corresponde presentar las pruebas de descargo que considere necesarias para desvirtuar los hechos constatados por la inspectora del trabajo actuante es a la inspeccionada, en tanto en las actuaciones inspectivas de investigación no se acreditó el cumplimiento del pago de la compensación por tiempo de servicios trunca al extrabajador Julio Idilio Cabello Rivas en el plazo otorgado en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 24 de setiembre de 2018, de conformidad con lo establecido en los artículos 16³ y 47⁴ de la LGIT. Por ende, no corresponde a esta instancia adoptar acciones para comprobar el cumplimiento de la obligación que es de su cargo, debiendo por ello la inspeccionada presentar toda la documentación que sea necesaria para acreditar que el

¹ Obrantes de fojas 187 a 188 de estos actuados.

² Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

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

1.7. Principio de presunción de veracidad. - En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.

³ Artículo 16.- Actas de Infracción

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador.

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

⁴ Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.



cálculo efectuado en la liquidación de beneficios sociales de dicho extrabajador tiene sustento fáctico, lo cual no ha sido demostrado.

- 3.5. En ese sentido, no corresponde aplicar la condición eximente de responsabilidad regulada en el artículo 257 numeral 1 literal f) del TUO de la LPAG, en tanto los medios probatorios con los que pretende demostrarse que se ha efectuado el pago del beneficio social materia de análisis no enervan su responsabilidad por la infracción sancionada al ser aquel diminuto por las razones antes expuestas.
- 3.6. Finalmente, debe precisarse que la decisión adoptada por el inferior en grado no incurre en exceso de punición, toda vez que solo se ha impuesto la multa por aquella infracción que no ha sido desvirtuada o subsanada, no acogiendo las sanciones recomendadas por la autoridad instructora por las restantes que fueron expresadas en la Imputación de Cargos N° 432-2021-SUNAFIL/ILM/AI2. Además, la multa impuesta ha sido graduada en función a la tabla de multas NO MYPE establecida en el artículo 48 numeral 48.1 del RLGIT, modificada por el Decreto Supremo N° 015-2017-TR, cuyos valores fueron ajustados por el legislador reglamentario en función a los criterios previstos por el principio de razonabilidad establecido en el artículo 248 inciso 3 del TUO de la LPAG⁵.
- 3.7. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan su responsabilidad en la infracción en la que ha incurrido la inspeccionada. Por tanto, corresponde confirmar la resolución emitida por la autoridad sancionadora por los fundamentos antes desarrollados.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **CSALUD S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 168-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 7 de febrero de 2022, que impuso sanción económica a **CSALUD S.A.** por la suma de **S/5,602.50 (Cinco Mil Seiscientos Dos con 50/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- ARTICULO TERCERO. -** **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT y, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

⁵ Decreto Supremo N° 015-2017-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 1.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto modificar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, a fin de ajustar la escala de sanciones en función a los criterios del principio de razonabilidad establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/jrpq

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2201000168** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.05.2022 15:49:54-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 741-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1730-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : S.G. NATCLAR S.A.C.

Lima, 06 de mayo de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **S.G. NATCLAR S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 269-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 28 de febrero de 2022¹ (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas de investigación

Mediante Orden de Inspección N° 17300-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, a fin de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral por parte de la inspeccionada, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3198-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sancionar a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1703-2021-SUNAFIL/ILM/AI1 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, salvo los periodos prescritos, recomendando continuar con el procedimiento sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/23,157.00 (Veintitrés Mil Ciento Cincuenta y Siete con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios trunca e intereses legales a cuatro (4) trabajadores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.

¹ Corregida con Resolución de Sub Intendencia N° 305-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 8 de marzo de 2022.



- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de las vacaciones e indemnización vacacional a cuatro (4) trabajadores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no asistir a la comparecencia de fecha 16 de noviembre de 2018, tipificada en el numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 7 de noviembre de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 23 de marzo de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando lo siguiente:

- i) Si bien es cierto que la empresa no asistió a la comparecencia señalada, a lo largo del procedimiento inspectivo se ha cumplido con la finalidad del Sistema Inspectivo, que es garantizar los derechos sociolaborales de los trabajadores. Tal es así que la autoridad administrativa ha podido verificar el cumplimiento de las obligaciones y ha desestimado las propuestas en algunos casos y en otros se ha reducido las multas. Al haberse coadyuvado al logro del objetivo del procedimiento inspectivo, se ha subsanado la infracción conforme a lo señalado en el literal f) del artículo 257 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**). En atención a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, la multa por no asistir a la comparecencia de fecha 16 de noviembre de 2018 debe ser desestimada.
- ii) A lo largo del procedimiento inspectivo, se ha acreditado el cumplimiento de las obligaciones que se encontraban descritas en la medida de requerimiento, lo cual fue verificado por la autoridad administrativa, tal es así que se ha desestimado y reducido las multas en los casos correspondientes. Por ello, se ha cumplido con subsanar las obligaciones laborales conforme a lo señalado en el literal f) del artículo 257 del TUO de la LPAG; por lo que en atención al Informe N° 013-2018-SUNAFIL/INII y a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, la multa en este extremo debe ser desestimada.

III. CONSIDERANDO

De la rectificación de errores materiales en la resolución apelada

- 3.1. El numeral 212.1 del artículo 212 del TUO de la LPAG establece que: *“Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión”*.
- 3.2. En ese contexto normativo, se advierte que por error se ha consignado en el acto administrativo apelado lo siguiente: *“Resolución de Sub Intendencia N° 269-2022-SUNAFIL/ILM”* y en su corrección lo que sigue: *“Resolución de Sub Intendencia N° 305-2022-SUNAFIL/ILM”*, olvidando en ambos casos consignar las siglas que identifican a la Sub Intendencia de Resolución que las expidió; por lo que debe ser y decir: *“Resolución de Sub*



Intendencia N° 269-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2” y “Resolución de Sub Intendencia N° 305-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2”.

- 3.3. Asimismo, en el cuadro elaborado en el considerando 49 de la resolución apelada, por error se consignó como número de trabajadores afectados en los ítems 1 y 2 relacionados a los incumplimientos de pago de la Compensación por Tiempo de Servicios y vacaciones la cantidad de un trabajador, cuando de acuerdo a lo que se desprende de los considerandos 24 y 31, y del cuadro que se elaboró en el considerando 45 del pronunciamiento venido en alzada el número de trabajadores afectados es cuatro, siendo ellos Genaro Joaquín Mejía Chuchón, Angélica Elva Sedano Taipe, Edith Bautista Pizarro y Jessica Jeanett Guzmán Campos.
- 3.4. En atención a la disposición legal antes citada, estando a que se tratan de errores materiales en la redacción del acto administrativo, se procede con las correcciones respectivas, conforme a lo antes indicado, sin que ello modifique el sentido de lo resuelto por el inferior en grado en las resoluciones expedidas ni el monto de la sanción impuesta.

De la inasistencia a la comparecencia de fecha 16 de noviembre de 2018

- 3.5. Con relación a lo señalado en el punto i) del resumen del recurso de apelación, de conformidad con el literal f) del artículo 257 del TUO de la LPAG: *“Constituyen condiciones eximentes de la responsabilidad por infracciones las siguientes: (...) f) La subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos a que se refiere el inciso 3) del artículo 255”.*
- 3.6. De acuerdo con el profesor Morón Urbina, subsanar implica tener que reparar o remediar un derecho o resarcir un daño ocasionado, en este caso a la Administración Pública o a un tercero. La condición de la norma para que el eximente de responsabilidad se configure es que el infractor reconociendo su ilícito, realiza el acto debido. En ese sentido, no se trata de un pasivo arrepentimiento por el ilícito, sino que el sujeto procura de manera espontánea la reparación del mal o el daño causado².
- 3.7. En tal sentido, debe mencionarse que de acuerdo a lo dispuesto en el criterio 3 de la Relación de Criterios aplicables a la Inspección del Trabajo, aprobada por Resolución Directoral N° 029-2009-MTPE/2/11.4 de fecha 22 de mayo de 2009, se estableció lo siguiente: *“La competencia de la autoridad administrativa sancionadora para reducir las multas originalmente impuestas se ejerce cuando se haya acreditado la subsanación de infracciones detectadas; sin embargo, teniendo en cuenta que las infracciones a la labor inspectiva son de naturaleza insubsanable, las solicitudes de reducción presentadas por el sujeto inspeccionado sobre este tipo de infracciones, deberán ser declaradas improcedentes”;* ante ello, se desprende que la inasistencia ante un requerimiento de comparecencia tiene naturaleza insubsanable por ser una infracción que afectó la labor inspectiva que no puede ser enmendada de aquí en adelante al haberse consumado la afectación a la labor de la inspectora del trabajo actuante a la fecha en que se le citó a comparecer (16 de noviembre de 2018). Por ende, no resulta invocable en este caso el supuesto regulado en el literal f) del artículo 257 del TUO de la LPAG.

² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Lima: Gaceta Jurídica, Tomo II, 2017, pág. 512.



- 3.8. Lo que sí se encuentra regulado como incentivo para el cumplimiento de las disposiciones sociolaborales es el beneficio señalado en el artículo 17 numeral 17.3 del RLGIT³, por medio del cual la inspeccionada se puede acoger a la reducción de la multa al 90% en caso haya incurrido en inasistencia ante un requerimiento de comparecencia, siempre que se acredite la subsanación de todas las infracciones advertidas **antes de la expedición del Acta de Infracción**.
- 3.9. Al respecto, en el presente caso, el inferior en grado determinó en relación a las infracciones en materia de relaciones laborales sancionadas lo siguiente⁴:
- Se subsanó los incumplimientos de pago de la gratificación de fiestas patrias 2018 (trunca) y la bonificación extraordinaria de julio de 2018, la compensación por tiempo de servicios vencida en mayo 2018 (trunca) y las vacaciones trunca (periodo 2017-2018) a través de transferencia bancaria realizada el **8 de noviembre de 2018** en el caso del trabajador Genaro Joaquín Mejía Chuchon.
 - Se subsanó los incumplimientos de pago de la gratificación de fiestas patrias 2018 (trunca) y la bonificación extraordinaria de julio de 2018, la compensación por tiempo de servicios vencidas en noviembre de 2017, mayo 2018 y noviembre de 2018 (trunca) y las vacaciones trunca (periodo 2017-2018) a través de transferencia bancaria realizada el **4 de enero de 2019** en el caso de la trabajadora Angelica Elva Sedano Taipe.
 - Se subsanó los incumplimientos de pago de la gratificación de navidad 2017 (trunca) y la bonificación extraordinaria de diciembre de 2017, la compensación por tiempo de servicios vencida en noviembre de 2017, las vacaciones del periodo 2016-2017 y el récord trunco (periodo 2017-2018) e indemnización vacacional del periodo 2015-2016 a través de las transferencias bancarias realizadas con fechas **22 de diciembre de 2018, 11 de febrero de 2019, 10 y 17 de diciembre de 2020 y 26 de diciembre de 2020** en el caso de la trabajadora Edith Bautista Pizarro.
 - Y se subsanó los incumplimientos de pago de la compensación por tiempo de servicios vencidas en noviembre de 2017 y mayo 2018 (trunca), vacaciones del periodo 2016-2017 y el récord trunco (periodo 2017-2018) a través de las transferencias bancarias realizadas el **5 de enero de 2018, el 2 de febrero de 2018, el 13 de diciembre de 2018 y el 19 de junio de 2021** en el caso de la trabajadora Jessica Jeanett Guzmán Campos.
- 3.10. Por consiguiente, si el Acta de Infracción que dio merito al presente procedimiento se expidió el **16 de noviembre de 2018**, se puede concluir que la subsanación de la totalidad de las infracciones analizadas por el inferior en grado no ocurrió con anterioridad a la emisión de dicho documento administrativo, sino que se ha realizado pagos fraccionados incluso hasta después de la fecha de su extensión; por lo que no amerita reducirle la multa impuesta al 90% por dicha infracción a la labor inspectiva al no cumplir con la condición exigida para ello, no resultando procedente lo solicitado por la inspeccionada en este extremo.

³ Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas
(...)

17.3 Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones en el plazo otorgado por el inspector del trabajo en la medida de requerimiento, se emite el informe correspondiente dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones fiscalizadas, sin perjuicio de la emisión de las recomendaciones o advertencias que correspondan, dando fin a la etapa de fiscalización.

Cuando la subsanación se produzca después del vencimiento del plazo de la medida de requerimiento y antes de la notificación de imputación de cargos, aquélla será calificada por la autoridad instructora del procedimiento sancionador.

Las sanciones por infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, tendrán una reducción del 90%, siempre que el sujeto inspeccionado acredite haber subsanado todas las infracciones advertidas antes de la expedición del acta de infracción.

⁴ Según lo descrito en el cuadro elaborado en el considerando 45 de la resolución apelada.



Del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

- 3.11.** En cuanto a lo mencionado en el punto ii) del resumen del recurso de apelación, es necesario traer a colación que, con fecha 7 de noviembre de 2018, la inspectora del trabajo actuante extendió la medida inspectiva de requerimiento, para que la inspeccionada subsane las infracciones en materia de relaciones laborales detectadas en su actividad de fiscalización. A tales efectos, se le otorgó un plazo de seis (6) días hábiles para que acredite el cumplimiento de dicho mandato, citándosele para el día 16 de noviembre de 2018 a las 9:00 horas en las oficinas de la Inspección del Trabajo de Sunafil, sito en Av. Salaverry N° 655, segundo piso, sala de comparecencias, distrito de Jesús María. Sin embargo, tal como se dejó constancia en el numeral 4.9 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, la inspeccionada no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento al no haberse hecho presente en la comparecencia citada para la fecha y hora antes mencionadas.
- 3.12.** Al igual que en el supuesto anterior, este tipo de infracciones no pueden ser objeto de subsanación luego de vencida la fecha en que se le otorgó para acreditar el cumplimiento de la medida de requerimiento, de acuerdo a la dispuesto en el criterio 3 de la Relación de Criterios aplicables a la Inspección del Trabajo, aprobada por Resolución Directoral N° 029-2009-MTPE/2/11.4 de fecha 22 de mayo de 2009.
- 3.13.** Si bien mediante el Informe N° 013-2018-SUNAFIL/INII de fecha 18 de enero de 2018, emitido por la Intendencia Nacional de Inteligencia Inspectiva, se estableció lo siguiente: *"(...) la autoridad instructiva, subsanadas las infracciones y por ende determinada la eximencia, también podrá eximir de la misma al sujeto inspeccionado respecto de la infracción por el incumplimiento de la medida de requerimiento, y esto porque se habría cumplido con el cometido mismo de la Inspección del Trabajo que es garantizar los derechos laborales de los trabajadores, que justamente es donde descansa la finalidad del Sistema de Inspección del Trabajo. Esto porque la misma ha sido cumplida previa al inicio del PAS. (...)"*; esta opinión técnica no resulta aplicable al caso, en tanto el inferior en grado solo ha determinado la eximencia de responsabilidad por algunas de las infracciones que fue objeto de la medida inspectiva de requerimiento (ligadas con el pago de las gratificaciones y bonificaciones extraordinarias a favor de tres trabajadores), pero no con relación a las restantes (vinculadas a las materia compensación por tiempo de servicios y vacaciones), las cuales más bien se ha reconocido su responsabilidad y se han procedido a subsanar con posterioridad al inicio del procedimiento sancionador (notificación de la imputación de los cargos), dándosele el beneficio de reducción de la multa al 30%, conforme se desprende de los considerandos 46 y 47 de la resolución apelada.
- 3.14.** Por ello, no resulta aplicable lo señalado en el literal f) del artículo 257 del TUO de la LPAG, resultando ser improcedente lo petitionado por la inspeccionada con respecto a la sanción impuesta por esta infracción a la labor inspectiva.
- 3.15.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan su responsabilidad en las infracciones a la labor inspectiva en las que ha incurrido la inspeccionada. Por tanto, corresponde confirmar la resolución emitida por la autoridad sancionadora por los fundamentos antes desarrollados.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al



conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **CORREGIR** la Resolución de Sub Intendencia N° 269-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 28 de febrero de 2022 y la Resolución de Sub Intendencia N° 305-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 8 de marzo de 2022, de acuerdo a lo señalado en los fundamentos 3.1 a 3.4 de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **S.G. NATCLAR S.A.C.**, por los restantes fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 269-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 28 de febrero de 2022, que impuso sanción económica a **S.G. NATCLAR S.A.C.** por la suma de **S/23,157.00 (Veintitrés Mil Ciento Cincuenta y Siete con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO CUARTO. - Informar a **S.G. NATCLAR S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁵ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁶, que sanciona las infracciones muy graves⁷, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/jrpq

⁵ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁶ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁷ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

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.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, con el código de pago: 2202000269 a nivel nacional.

Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.05.2022 08:46:58-0500

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 759-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2494-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : CONTRATISTAS GENERALES EN MINERIA J.H.
SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CONGEMIN J.H.
S.A.C.

Lima, 10 de mayo de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **CONTRATISTAS GENERALES EN MINERIA J.H. SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CONGEMIN J.H. S.A.C.** (en adelante, **el inspeccionado**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 238-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 17 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 2337-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto del inspeccionado, a efectos de verificar el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 906-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica al inspeccionado por incurrir en infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.2 De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 2075-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas al inspeccionado, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3 De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso sanción de multa al inspeccionado por la suma de **S/ 52,245.00 (Cincuenta y Dos Mil Doscientos Cuarenta y Cinco con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la remuneración, a favor del ex trabajador Carlos Enrique Javier Flores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la gratificación legal, a favor del ex trabajador Carlos Enrique Javier Flores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la bonificación legal extraordinaria, a favor del ex trabajador Carlos Enrique Javier Flores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios, a favor del ex trabajador Carlos Enrique Javier Flores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las vacaciones, a favor del ex trabajador Carlos Enrique Javier Flores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** a la labor inspectiva, por no haber colaborado en los requerimientos de comparecencia de fecha 29/01/2020 y 04/02/2020, en perjuicio de del ex trabajador Carlos Enrique Javier Flores, tipificada en el numeral 45.1 del artículo 45 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, en perjuicio del ex trabajador Carlos Enrique Javier Flores, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 14 de marzo de 2022, el inspeccionado interpuso recurso de apelación contra el pronunciamiento de primera instancia, solicitando su nulidad, por los siguientes argumentos:

- i. Con relación a la prestación personal, es de mencionar que el extrabajador comenzó a prestar servicios para la empresa el 10 de mayo de 2017, bajo el contrato de locación de servicios, el mismo que es de carácter civil, por el plazo de dos meses. El hecho de prestar el servicio de locador de forma personal no es indicio de una relación laboral. El art. 1766 del Código Civil aclara que “el locador podrá prestar el servicio personalmente”, pero puede valerse, bajo su propia dirección y responsabilidad, de auxiliares o sustitutos si la colaboración de estos está permitida por el contrato o por los usos, y no es incompatible con la naturaleza de la prestación.
- ii. El señor Carlos Enrique Javier Flores laboró del 01/07/2017 al 01/09/2018 conforme se acredita mediante alta y baja.
- iii. Con relación a la subordinación cabe indicar que la profesión que desempeñaba de “Geólogo” era la misma en ambas contrataciones, pero la función y/o labor era totalmente distinta. Asimismo, el señor no ha tenido horario de entrada y salida, trabajaba de forma autónoma conforme a su desempeño. También se precisa que el señor tenía que prestar los servicios en la Unidad Minera Candelaria, debido a que su labor lo ameritaba, ya que la misma versa en elaborar informes sobre la extracción de minerales,



uso de la tierra o la gestión de recursos, monitorear la integridad estructural de las minas, estudios que no se pueden realizar si no se encuentra en la misma unidad.

- iv. Con relación a la remuneración, debe considerarse que todo trabajo independientemente del tipo de contratación, de forma laboral o civil, amerita un pago, remuneración o retribución de carácter económico por el solo hecho de prestar un servicio; puntualmente en el contrato de trabajo civil celebrado en su momento con el Sr. Carlos Enrique Javier Flores. Conforme al art. 1764 del Código Civil el colaborador percibe una remuneración regular por los servicios prestados cualquiera sea el nombre que se le dé, que puede ser sueldo, jornal, salario, etc. En este caso, en la locación de servicios el que presta el servicio percibe honorarios por el monto y en la oportunidad que ha sido acordada por el comitente y el locador; sin embargo, ello no implica una relación de carácter laboral, ya que, si fuere así, todo contrato civil que sea retribuido económicamente sería materia de aplicación del principio de primacía de la realidad, hecho totalmente fuera de contexto dentro de la legislación.
- v. El trabajador inició a laborar bajo contrato laboral el 01/07/2017 al 01/09/2018 por lo que la SUNAFIL se está basando en presunciones, quebrantando el inciso 16, artículo 2 de la LGIT, el cual detalla que toda actuación de la inspección se realiza sobre la base de una debida e imparcial evaluación de los hechos y fundamentos de derecho, evitando apreciaciones subjetivas. A sabiendas que en la norma el artículo 1765 del Código Civil, refiere que puede ser materia del contrato de locación de servicios toda clase de servicios materiales e intelectuales, es decir, no hay norma que prohíba que los empleadores puedan contratar por la modalidad mencionada a personas cuya profesión va acorde a la actividad principal del empleador.
- vi. Debido a sus capacidades y conocimientos referidos a su especialidad; y por la necesidad de la empresa de contar con un trabajador que labore a tiempo completo en las instalaciones de la empresa, se decidió que el mismo pasaría de prestar servicios como locador, para volverse un trabajador sujeto a contrato laboral, pagándole incluso más de lo que ganaba por recibos por honorarios, ya que el trabajador iba a laborar bajo las condiciones estrictas y únicas de la empresa, teniendo un horario fijo que cumplir.
- vii. Se está vulnerando el principio de razonabilidad debido a que se está imponiendo multas por infracciones que la empresa no ha cometido. Los periodos que se consideran carecen de total verosimilitud debido a que en dichos periodos el trabajador se encontraba laborando por locación de servicios y al no haber algún medio probatorio que sustente de manera verídica las presunciones, no puede multarse arbitrariamente por obligaciones que no corresponden, resaltando que el trabajador mantuvo una relación netamente laboral en el periodo del 01/07/2017 al 01/09/2018 (fecha en la que la empresa cumplió con los abonos íntegra y oportunamente).
- viii. Por una incorrecta aplicación del principio de primacía de la realidad se está imponiendo una multa.
- ix. La empresa cumple con anexar nuevamente los documentos que acreditan el cumplimiento en su totalidad del pago de las remuneraciones del 01/07/2017 al



01/09/2018, de la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente al periodo laborado (noviembre 2017 y mayo 2018) y de las gratificaciones legales correspondientes al periodo diciembre 2017 y julio 2018, es decir del periodo en el que el extrabajador trabajó mediante un vínculo laboral.

- x. Como se expone en el escrito de descargos, la imputación de cargos fue notificada junto con el Acta de Infracción omitiéndose el plazo de quince (15) días hábiles para la presentación de descargos, tal como está establecido en el artículo 45, literal c), de la LGIT. En un error de interpretación de la autoridad instructora, solo se hace mención al plazo de imputación de cargos, materia que no está en observación, y en un intento de subsanar el error, se menciona a la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo Sancionador, aduciendo que el plazo es de cinco (5) días hábiles. Por regla general, la ley especial prevalece sobre la ley general y esta última se aplicará en caso que la ley especial no regule un acto específico. Sobre este punto cabe mencionar que la LGIT sí cuenta con la regulación correspondiente, por lo que no sería necesaria utilizar otra norma de carácter general. En efecto, sin mayor análisis no se otorgó el plazo correspondiente a ley, quebrantando y contraviniendo consigo el principio de legalidad, perjudicando el derecho de defensa.

III. CONSIDERANDO

De la rectificación de errores materiales y aritméticos en la resolución apelada

- 3.1 El numeral 212.1 del artículo 212 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **el TUO de la LPAG**), establece que: *“Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión”*.
- 3.2 En ese contexto, en la resolución apelada se ha denominado a dicha resolución por error: **“Resolución de Sub Intendencia N° 238-2022-SUNAFIL/ILM”**, cuando lo correcto es que deba decir: **“Resolución de Sub Intendencia N° 238-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2”**, teniendo en cuenta que se ha omitido consignar las siglas de la oficina que emitió la resolución.
- 3.3 Asimismo, en la tabla del considerando 40 de la resolución apelada por un error aritmético en la suma de las multas individuales por cada infracción sancionada se señaló: **“S/ 52,245.00”**, cuando lo correcto es que deba decir: **“S/ 48,375.00”**. El mismo error aritmético se observa en la parte resolutive, artículo primero, donde se señaló: **“S/ 52,245.00 (Cincuenta y dos mil doscientos cuarenta y cinco con 00/100 soles”**, cuando lo correcto es que deba decir: **“S/ 48,375.00 (Cuarenta y ocho mil trescientos setenta y cinco)”**.
- 3.4 En atención a la disposición legal antes citada, estando a que se tratan de errores aritméticos y materiales, se procede con la corrección respectiva, conforme a lo antes indicado, sin que ello modifique el sentido de lo resuelto por el inferior en grado ni la multa total impuesta en la resolución apelada.



De la determinación del vínculo laboral con la inspeccionada

- 3.5 El artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, la LPCL), establece que: *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece. (...)”*.
- 3.6 Por su lado, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 04840-2007-PA/TC ha expresado en sus fundamentos 4 y 5 que:
- “4. Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación y (iii) remuneración. En contraposición a ello, el contrato de locación de servicios es definido por el artículo 1764° del Código Civil como un acuerdo de voluntades por el cual “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”, de lo que se sigue que el elemento esencial del contrato de locación de servicios es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.*
- 5. De lo expuesto se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario)”*.
- 3.7 Al respecto, el abogado especialista en Derecho Laboral, Jorge Toyama Miyagusuku, sostiene que: *“La prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personalísima –intuitu personae- y no puede ser delegada a un tercero (...). La prestación de servicios debe ser remunerada. La remuneración constituye la obligación de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que se pone a su disposición (...). Finalmente se tiene a la subordinación. Este elemento es determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral (...). La Subordinación implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador (...)”*¹. Asimismo, indica la importancia que cobra el hecho de que estos elementos esenciales que caracterizan al contrato de trabajo, se reflejen en la realidad; de no presentarse estos elementos esenciales no nos encontraríamos ante un contrato de trabajo.
- 3.8 En dicho contexto, el personal inspectivo está facultado para aplicar el Principio de Primacía de la Realidad, de advertir discrepancia entre los hechos que se desprendan de los documentos formales presentados por la inspeccionada y los hechos constatados en el marco de sus investigaciones, tal como lo expresa el numeral 2 del artículo 2 de la LGIT, que establece: *“El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios*

¹ TOMAYA MIYAGUSUKU, Jorge. “Derecho Individual del Trabajo”. En soluciones laborales, Primera Edición, Año 2011, pág. 37.



ordenadores: (...) 2. *Primacía de la Realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados*".

- 3.9 Sobre el caso materia de análisis debe indicarse que según precisa la autoridad instructora, en base a las constataciones recogidas en el Acta de Infracción, se pudo determinar la concurrencia de los tres (03) elementos esenciales de un contrato de trabajo entre el extrabajador Carlos Enrique Javier Flores del 10 de mayo de 2017 al 20 de diciembre de 2018, conforme se expone a continuación:

*"Con relación al elemento de la **prestación personal de los servicios**, se advierte que el recurrente fue contratado por el sujeto inspeccionado para realizar servicios de geología, actividad que se encuentra directamente relacionada con la actividad principal del sujeto inspeccionado (actividades de explotación de minas). Además, dicha actividad era realizada en el centro de trabajo de la inspeccionada (Mina La Candelaria). En consecuencia, se encuentra acreditada la prestación personal y directa de un servicio.*

*Con relación al elemento sobre **remuneración**, este se define como el pago o contraprestación que recibe el trabajador, en dinero o en especie, a cambio de las labores realizadas y se encuentra a su libre disposición. En el caso particular, el inspector de trabajo verificó que, como consecuencia de la prestación personal tenida entre las partes, la inspeccionada le asignaba una contraprestación, conforme se detalla en los recibos por honorarios E 001-3 y E 001-4 por las sumas de S/ 4,800 Y S/ 4,850, de fechas 14.06.2017 y 14.07.2017. Dichos montos son bastante similares al percibido por el ciudadano afectado durante el periodo que estuvo en planilla (remuneración de S/ 4,850.00).*

*Con relación al elemento de la **subordinación**, debido a la naturaleza de la actividad que realizaba la recurrente a favor del sujeto inspeccionado, esto es, actividades de explotación de minas (dentro de las cuales se encuentra englobada la actividad que prestaba el recurrente para el sujeto inspeccionado), se puede advertir que dicho trabajador realizaba labores que por su propia naturaleza está supeditada a las órdenes del sujeto inspeccionado y que son parte de la actividad principal de la inspeccionada puesto que se puede observar dichos conceptos dentro de los recibos por honorarios girados por el recurrente, teniendo además estos servicios que prestarse en la unidad minera de La Candelaria".*

- 3.10 Repárese que en el numeral 4.3 de los hechos constatados del Acta de Infracción se señala que se presentan los elementos del contrato de trabajo, por lo que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, se debe tomar la misma como una relación laboral bajo el régimen laboral del D.L. N° 728, debiendo considerar la siguiente relación laboral:

Apellidos y nombres	Fecha de ingreso	Fecha de cese
Javier Flores, Carlos Enrique	10.05.2017	20.12.2018

- 3.11 Sobre el elemento de la subordinación es pertinente señalar que en la sentencia recaída en el expediente N° 04840-2007-PA/TC, de fecha 16/06/2009, el Tribunal Constitucional ha establecido lo siguiente:



“(…) 4. Toda relación laboral se caracteriza por la existencia de tres elementos esenciales que la definen como tal: (i) prestación personal del servicio, (ii) subordinación y (iii) remuneración (…) 5. De lo expuesto se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo respecto al contrato de locación de servicios es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección) así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario). (…) 9. En cuanto a la segunda etapa, teniendo en cuenta la labor desempeñada por el recurrente, vigilante del local de la entidad emplazada, resulta evidente la existencia del elemento subordinación en cuanto se trata de una labor de carácter permanente, ya que una entidad como un municipio, órgano de gobierno local, siempre va a requerir de la presencia de personal de seguridad en su local dada la relevancia de los asuntos que en él se tratan (…)”.

- 3.12 En dicha sentencia el Tribunal Constitucional determina los elementos esenciales del contrato de trabajo, y pone énfasis en la subordinación como el elemento fundamental y distintivo de una relación laboral; elemento cuya existencia se puede determinar en el caso materia del presente procedimiento sancionador por lo siguiente: i) las funciones realizadas por el extrabajador afectado se encontraban relacionadas directamente con la actividad principal y permanente del inspeccionado y iii) el extrabajador afectado realizaba la misma labor cuando estuvo bajo una relación de carácter civil y una relación de carácter laboral (registrado en la planilla electrónica), como el propio inspeccionado reconoce en su recurso de apelación.
- 3.13 Bajo este contexto, en el presente caso, debido a la naturaleza de las labores que realizó el extrabajador Carlos Enrique Javier Flores, las cuales son labores necesarias para el cumplimiento del objeto social del sujeto inspeccionado, se acredita el elemento de la subordinación, de acuerdo al razonamiento aplicado por el Tribunal Constitucional. En ese orden de ideas, carece de sustento los argumentos del inspeccionado referente a que no se ha acreditado la subordinación. Asimismo, en atención a lo desarrollado líneas arriba corresponde desestimar los argumentos de la apelación referidos a que la SUNAFIL determinó el vínculo laboral en base a presunciones y apreciaciones subjetivas.
- 3.14 Cabe señalar que la autoridad instructora, a través del Informe Final, y la autoridad sancionadora de primera instancia, mediante la resolución apelada, coinciden en que existió el vínculo laboral del 10 de mayo de 2017 al 20 de diciembre de 2018 entre el inspeccionado y el extrabajador Carlos Enrique Javier Flores, conforme ha sido determinado por el inspector comisionada en el Acta de Infracción, y no una relación de naturaleza civil como sostiene el inspeccionado en su defensa.
- 3.15 Por el principio de primacía de la realidad, se verificó que, en los hechos, el vínculo laboral fue más allá del periodo reconocido por el inspeccionado, pues el vínculo laboral abarcó del 10 de mayo de 2017 al 20 de diciembre de 2018, conforme a lo desarrollado en el Acta de Infracción, a lo que se arribó de la verificación de la concurrencia de los tres elementos de la relación laboral. En ese sentido, carece de sustento señalar que hubo una inadecuada aplicación de la primacía de la realidad.
- 3.16 Adicionalmente, resulta propicio señalar que compartimos los fundamentos de la resolución apelada que citamos a continuación, en virtud a los cuales el inferior en grado



desestimó los argumentos del inspeccionado que cuestionaban el vínculo laboral del caso analizado:

“8. En su defensa, el sujeto inspeccionado alega que, la relación que tuvo con Carlos Enrique Javier Flores fue de carácter civil y no laboral, y reconoce que el 10 de mayo de 2017 lo contrató por 2 meses como locador de servicios, luego debido a sus capacidades y conocimientos de la especialidad y a la necesidad de la empresa de contar con un trabajador que labore a tiempo completo fue contratado y registrado en planilla desde el 1 de julio de 2017 al 1 de setiembre de 2018, para finalmente contratarlo nuevamente como locador de servicios por dos meses, lo que no quiere decir que debido a su profesión de geólogo, existe una relación laboral ligada a la actividad principal de la empresa, toda vez que no existe norma que prohíba que los empleadores puedan contratar por la modalidad de locador, a personas cuya profesión va acorde a la actividad principal del empleador. Asimismo, señala que arbitrariamente se ha establecido la existencia de una remuneración, subordinación y presentación laboral cuando esos elementos característicos de un contrato laboral no han existido.

9. Al respecto, el Tribunal Constitucional concluyó en el Exp. N° 03146-2012-PA/TC, fundamento 3.3.3 que: (...) un rasgo de laboralidad es la (...) b) Integración del demandante en la estructura organizacional de la empleada; entonces el locador de servicios realiza servicios temporales con independencia organizativa, dado que este debe mantener su autonomía.

10. De lo que se desprende, que el propio sujeto inspeccionado reconoce que, aunque inicialmente (desde 10/5/2017) fue contratado bajo locación de servicios, luego fue incorporado como trabajador bajo la normativa del Decreto Legislativo N° 728, a Carlos Enrique Javier Flores (desde 1/7/2017) como geólogo, es decir para realizar las mismas labores efectuadas bajo locación de servicio, lo que demuestra que dicha plaza de geólogo se encuentra dentro de su estructura organizacional, la misma que está ligada a la actividad económica que tiene registrada en la página de la SUNAT (Explotación de minas), siendo así la labor que desarrolló como geólogo bajo los contratos de locación de servicios también fueron de naturaleza permanente y subordinada frente al sujeto inspeccionado. En consecuencia, nos encontramos ante una relación laboral y no de carácter civil como afirma el sujeto inspeccionado, por lo que se desestima lo alegado”.

- 3.17 Es así que, de las precisiones realizadas en líneas precedentes y no existiendo medio probatorio que desvirtúe el vínculo laboral determinado por el inspector comisionado, que valida la autoridad sancionadora de primera instancia, corresponde desestimar los argumentos alegados por el inspeccionado en su recurso de apelación que cuestionan el vínculo laboral del extrabajador Carlos Enrique Javier Flores; haciendo la precisión que si bien es cierto que no se ha acreditado un horario de trabajo, como refiere el inspeccionado (este indicio de laboralidad no fue verificado por el inspector comisionado según se observa del Acta de Infracción; y aun así fue consignado en la resolución apelada), dicho argumento no desvirtúa la existencia del vínculo laboral, pues la subordinación fue verificada a través de otros elementos. Ante este escenario corresponde revocar en parte el extremo de la resolución apelada que indica la existencia de un horario de trabajo, sin que ello tenga incidencia en la multa impuesta en la resolución apelada, pues esta revocación en parte no enerva la existencia del vínculo laboral determinado entre el extrabajador Carlos Enrique Javier Flores y el inspeccionado



por el periodo comprendido del 10 de mayo de 2017 al 20 de diciembre de 2018, bajo las consideraciones antes indicadas, y no exime de responsabilidad de las obligaciones derivadas de dicho vínculo laboral, de las cuales se expondrá más adelante.

- 3.18 En consecuencia, esta Intendencia concluye que ha sido debidamente determinada la relación laboral entre el extrabajador Carlos Enrique Javier Flores y el inspeccionado, al haberse verificado la concurrencia de los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo, conforme a lo antes indicado. Por consiguiente, la inspeccionada se encuentra obligada a reconocer los derechos y beneficios inherentes al régimen laboral de la actividad privada, por el periodo laborado comprendido del 10 de mayo de 2017 al 20 de diciembre de 2018
- 3.19 Ahora bien, el inspeccionado con su recurso de apelación remite documentación con la finalidad de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones laborales; sin embargo, de la revisión de la misma se advierte que se trata de la misma documentación presentada anteriormente con el escrito de descargos al Informe Final, la cual ya fue valorada en primera instancia, siendo descartada para desvirtuar las infracciones en materia de relaciones laborales descritas en el numeral 1.3 de la presente resolución, toda vez que la documentación ofrecida no corresponde a los periodos incumplidos respecto a la remuneración de noviembre 2018 y diciembre 2018, la gratificación legal de diciembre 2018 (trunco), la bonificación extraordinaria de diciembre 2018 (trunco), la compensación por tiempo de servicios de noviembre 2017, noviembre 2018 y mayo 2019 (trunco), y las vacaciones del periodo 2017-2018 y del periodo 2018-2019; posición que comparte esta Intendencia, pues en efecto la documentación aportada no acredita el cumplimiento de las obligaciones en materia de relaciones laborales sobre la remuneración y beneficios sociales por los periodos antes mencionados.
- 3.20 Por consiguiente, corresponde confirmar la comisión de la infracción grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, por no acreditar el pago de la remuneración de noviembre 2018 y diciembre 2018, de la infracción grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, por no acreditar el pago de la gratificación legal de diciembre 2018 (trunco), de la infracción grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, por no acreditar el pago de la bonificación extraordinaria de diciembre 2018 (trunco), de la infracción grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, por no acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios de noviembre 2017, noviembre 2018 y mayo 2019 (trunco), y de la infracción muy grave en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, por no acreditar el pago las vacaciones del periodo 2017-2018 y del periodo 2018-2019, en perjuicio del ex trabajador Carlos Enrique Javier Flores; cabe hacer hincapié en que el inspeccionado mediante el recurso de apelación no ha señalado argumento ni ha aportado medio probatorio alguno que desvirtúen las infracciones antes mencionadas.

Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

- 3.21 El artículo 9 de la LGIT establece la obligación por parte de los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, de colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello.



- 3.22 Resulta pertinente mencionar que de conformidad con el numeral 5.3 del artículo 5 de la LGIT, los inspectores se encuentran investidos y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte las medidas en orden a garantizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral.
- 3.23 Por su parte, el numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT establece que: *“En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requiere al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. (...)”*.
- 3.24 En ese sentido, la naturaleza de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene por objeto revertir los efectos antijurídicos que producen las conductas infractoras cometidas por la inspeccionada, en el plazo otorgado por la autoridad inspectiva.
- 3.25 En el presente caso, debe mencionarse que ante los incumplimientos advertidos durante las actuaciones inspectivas, la inspectora comisionada mediante medida inspectiva de requerimiento de fecha 04 de marzo de 2020² requirió al inspeccionado que cumpla, en el plazo de tres (03) días hábiles, con acreditar el pago de la remuneración, gratificaciones, vacaciones, depósito de CTS, bonificación extraordinaria, respecto del ex trabajador Carlos Enrique Javier Flores; pese a ello, el inspeccionado no cumplió con lo requerido en dicha medida inspectiva, lo cual se señala en el Informe Final, en concordancia con las constataciones recogidas en el Acta de Infracción. Estando a lo expuesto, se confirma la comisión de la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Sobre la falta al deber de colaboración

- 3.26 Debe partirse por señalar que el artículo 9 de la LGIT dispone que los empleadores están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, Inspectores de Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello, estableciendo en su literal c) que en cumplimiento de dicha obligación se deberá: *“Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas”*.
- 3.27 Cabe tener en cuenta que el sub numeral 3.2 del numeral 3 del artículo 5 de la LGIT expresa que en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo están investidos de autoridad y facultados para exigir la presencia del empresario o de sus representantes en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas asignadas por el inspector actuante, para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes, de conformidad a lo establecido en el artículo 11 de la LGIT y el artículo 12 numeral 12.1 literal b) del RLGIT.
- 3.28 Se tipifica y califica como una infracción grave a la labor inspectiva en el numeral 45.1 del artículo 45 del RLGIT: *“Los incumplimientos al deber de colaboración con los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo y los auxiliares de inspección regulado por el artículo 9 de la Ley, siempre que no estén tipificados como infracciones muy graves”*.

² Ver folio 30 y siguientes del expediente de inspección.



- 3.29 En el presente caso, la autoridad instructora determinó en el sub numeral III.9 del numeral III del informe Final, que el inspeccionado no cumplió con su deber de colaboración con el inspector comisionado, en los requerimientos de comparecencias de fecha 29 de enero de 2020 y 04 de febrero de 2020, al no adjuntar las boletas de pago de Carlos Enrique Javier Flores y recibos por honorarios.
- 3.30 Se deja constancia en el Acta de Infracción que, si bien el inspector comisionado pudo continuar con la realización de la fiscalización, se debió principalmente a la documentación que el denunciante proporcionó, por lo que dicha circunstancia no enerva el deber de colaboración con la labor inspectiva. Por tanto, estando a que el inspeccionado no cumplió con su deber de colaboración, por no remitir la información solicitada en los requerimientos de comparecencia de fecha 29 de enero de 2020 y 04 de febrero de 2020, el inspector comisionado determinó que constituye una falta de colaboración, que resulta insubsanable dado el tiempo transcurrido, teniendo en cuenta la propia naturaleza de la propia falta.
- 3.31 De la revisión del expediente inspectivo se corrobora lo indicado en la resolución apelada en este extremo; referente a que el inspeccionado no adjuntó las boletas de pago y recibos por honorarios de abril a junio de 2017 y setiembre a diciembre de 2018 del ex trabajador Carlos Enrique Javier Flores, pese a los requerimientos de comparecencia de fecha 29 de enero de 2020 y 04 de febrero de 2020, lo cual evidencia la falta de colaboración a la labor inspectiva con el inspector comisionado a fin de que verifique el cumplimiento de las normas sociolaborales respecto del citado extrabajador. En base a lo expuesto, esta Intendencia confirma la sanción impuesta por la autoridad sancionadora de primera instancia respecto de la infracción a la labor inspectiva prevista en el numeral 45.1 del artículo 45 del RLGIT, no habiendo sido desvirtuada dicha infracción con el recurso de apelación.
- 3.32 Conforme a lo expuesto a lo largo de la presente resolución, esta Intendencia considera que el pronunciamiento de primera instancia, que decide sancionar al inspeccionado por las infracciones descritas en el numeral 1.3 de la presente resolución, se encuentra debidamente motivado, en tanto se han detallado los hechos que motivaron la sanción, precisando las normas vulneradas y determinándose que el inspeccionado incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción, conforme se ha advertido en esta resolución. De manera que se corrobora que se ha garantizado el debido procedimiento y no se ha incurrido en vicios de motivación, en tanto los hechos constitutivos de infracción fueron verificados por los inspectores comisionados.
- 3.33 Acorde al razonamiento esbozado hasta aquí, los argumentos señalados en la apelación no desvirtúan las infracciones en las que ha incurrido el inspeccionado, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad sancionadora de primera instancia. En consecuencia, corresponde confirmar la multa impuesta en la citada resolución.
- 3.34 Con relación al argumento del numeral x) del resumen del recurso de apelación, cabe indicar que se trata de un argumento reiterativo del inspeccionado que fue desvirtuado con anterioridad y en forma adecuada mediante la resolución apelada, en los considerandos 34 a 38, en base a los siguientes fundamentos:
- Mediante el Decreto Legislativo N° 1272 (Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y deroga la Ley N°



29060, Ley del Silencio Administrativo), se incorporó el artículo 254 del TUO LPAG, donde se dispone que el ejercicio de la potestad sancionadora debe diferenciar en su estructura la autoridad instructora y la sancionadora.

- Por ello, a través del Decreto Supremo N° 016-2017-TR modificó el artículo 53 del RLGIT, adecuándolo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1272, y estableciendo la fase instructora y la fase sancionadora, fijándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos luego de notificada la imputación de cargos, como para la presentación de descargos luego de notificado el Informe Final.
- La Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 016-2017-TR establece que las modificaciones realizadas por el Decreto Legislativo N° 1272 se aplican únicamente a las órdenes de inspección generadas a partir del 16 de marzo de 2017. En ese sentido, se aprecia que la Orden de Inspección N° 2337-2020-SUNAFIL/ILM, que originó el presente proceso de fiscalización se originó en fecha 29 de enero de 2020, por lo tanto, lo actuado se encuentra acorde a ley.

- 3.35 Debe agregarse que, en el mismo sentido, el numeral 7.1.2.3 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII, Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo, establece lo siguiente:

(...)

h) Luego de notificada la imputación de cargos, el(os) sujeto(s) responsable(s), en un plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la fecha de notificación, debe presentar los descargos que estime pertinentes ante la autoridad que instruye el procedimiento.

(...)

- 3.36 Conforme al marco legal aplicable al presente procedimiento sancionador, no se aprecia que se haya inobservado el plazo sobre los descargos, ni vulneración al principio de legalidad, pues se otorgó el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de descargos contra la imputación de cargos, notificada junto con el Acta de Infracción (plazo que se cuenta a partir del día siguiente de haber sido notificado el inspeccionado).
- 3.37 No puede señalarse entonces que no se aplicó las normas específicas, pues en la normativa más específica y competente en materia administrativa laboral se prescribe que el plazo para presentar descargos a la imputación de cargos es de cinco (5) días. Es así que, las alegaciones del inspeccionado no resultan atendibles, así como tampoco su solicitud de nulidad.
- 3.38 En atención a todo lo expuesto, es preciso indicar que en el caso de autos no se verifica la existencia de causales de nulidad que recaigan en la resolución apelada conforme al artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; por ende, resulta infundada cualquier pretensión de nulidad planteada contra la resolución apelada, al haberse justificado las razones de su decisión de sancionar según la tabla de multas establecida en el considerando 27 de la resolución apelada.
- 3.39 Bajo las consideraciones expuestas hasta aquí, corresponde confirmar la multa impuesta en la resolución apelada, en tanto los argumentos esbozados en el recurso de apelación



no desvirtúan la responsabilidad del inspeccionado en la comisión de las infracciones que han sido debidamente determinadas por la autoridad sancionadora de primera instancia.

- 3.40 Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981. **Avocándose a conocimiento del presente procedimiento, el funcionario que suscribe por disposición superior.**

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** **CORREGIR** la Resolución de Sub Intendencia N° 238-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 17 de febrero de 2022, conforme a lo señalado en los considerandos 3.1 a 3.4 de la presente resolución
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** Declarar **INFUNDADA** la nulidad planteada contra la Resolución de Sub Intendencia N° 238-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 17 de febrero de 2022, a través del recurso de apelación, por los fundamentos expuestos en los considerandos 3.34 a 3.38 de la presente resolución.
- ARTÍCULO TERCERO. -** Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de apelación interpuesto por **CONTRATISTAS GENERALES EN MINERIA J.H. SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CONGEMIN J.H. S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO CUARTO.-** **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Sub Intendencia N° 238-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 17 de febrero de 2022, de acuerdo a lo señalado en el considerando 3.17 de la presente resolución, y **CONFIRMARLA** en lo demás que contiene, sin que ello modifique la sanción impuesta a **CONTRATISTAS GENERALES EN MINERIA J.H. SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CONGEMIN J.H. S.A.C.** por la suma de **S/ 48,375.00 (Cuarenta y Ocho Mil Trescientos Setenta y Cinco con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- ARTÍCULO QUINTO. -** Informar a **CONTRATISTAS GENERALES EN MINERIA J.H. SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CONGEMIN J.H. S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión³ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁴, que sanciona las infracciones muy graves⁵, el cual deberá ser interpuesto dentro del

³ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece:
Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁴ (...)
c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁵ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.
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.



plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/arsh

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, con el código de pago: 2202000238 a nivel nacional.

Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 772-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 6867-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : DERRAMA MAGISTERIAL

Lima, 11 de mayo de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la **DERRAMA MAGISTERIAL** (en adelante, la **inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 163-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 03 de febrero de 2022 (en adelante, la **resolución apelada**); expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 29199-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3699-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y a la labora inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 084-2022-SUNAFIL/ILM/AI3 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución correspondiente.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción y el Informe Final multa a la inspeccionada con **S/ 27,004.00 (Veintisiete mil cuatro con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de las remuneraciones, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la gratificación legal, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la bonificación extraordinaria, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la compensación por tiempo de servicios, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 23 de febrero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) Con relación al pago de remuneraciones incluido los intereses legales de mayo y junio de 2020 a favor del extrabajador José Luis Elías Leyva, no se ha realizado dicho pago debido a que su contrato estaba en suspenso en los meses referidos, por la causal de licencia sin goce de haber, en amparo del primer párrafo del artículo 21 y en el inciso k) del artículo 12 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, mas no en los alcances del Decreto Supremo N° 038-2020, cuya licencia en la que el referido extrabajador manifestó su aceptación y conformidad expresa voluntaria e inequívoca a través del correo remitido a la inspeccionada el 06 de mayo de 2020; sin embargo, la autoridad laboral señala en el considerando 11 de la resolución apelada que en el expediente de investigación no obra documentación que acredite que el extrabajador haya aceptado dicha propuesta, contradiciéndose en el mismo considerado al señalar que ha revisado el correo enviado al extrabajador precisando la foja 4 del expediente inspectivo, sobre ello, la tesis de la autoridad laboral es que el trabajador es quien debe solicitar la licencia sin goce de haber, no advirtiéndose dicha documentación, tesis que no comparte la inspeccionada por que el hecho real y concreto es que jurídicamente existe un documento (correo electrónico) de aceptación del extrabajador de licencia sin goce de haber, pues bien, si la autoridad laboral tiene una interpretación jurídica diferente, es materia legal discutible que tendría que ser resuelta en el Poder judicial y no en sede administrativa.
- ii) Respecto al pago íntegro de la gratificación de fiestas patrias de 2020 del extrabajador José Luis Elías Leyva, constituyendo un pago diminuto el realizado al 30 de abril y no al 30 de junio de 2020, fecha de cese del trabajador y estando su contrato suspendido por licencia sin goce de haber en los meses de mayo y junio de 2020, no corresponde computar dichos meses para el cálculo de la gratificación.
- iii) En cuanto al pago de la bonificación extraordinaria legal más intereses legales del extrabajador José Luis Elías Leyva, correspondiente a julio 2020, no le correspondería dado que fue cesado el 30 de junio de 2020.
- iv) En lo que respecta al pago de la compensación por tiempo de servicios incluido los intereses generados del 01 de mayo al 30 de junio de 2020, al haber estado el contrato de trabajo del extrabajador José Luis Elías Leyva, suspendido con licencia sin goce de haber en los meses de mayo y junio de 2020, no corresponde dicho pago.



III. CONSIDERANDO

De las infracciones en materia de relaciones laborales

- 3.1. El literal a) del artículo 1 del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13284, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 24 de diciembre de 1959, define a la remuneración de la siguiente manera: "(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último". En consecuencia, queda claro que la remuneración puede ser definida como todo aquel concepto dinerario, o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios prestados o por poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo; que posee naturaleza alimentaria, pues, se encuentra íntimamente ligado a la subsistencia del trabajador y la de su familia, y que sirve de medio para lograr su bienestar y realización personal.
- 3.2. Asimismo, el artículo 24 de la Constitución Política del Estado establece que: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual".
- 3.3. Por otro lado, el Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (en adelante, **TUO de la LPCL**), establece en su artículo 6 que: "Constituye remuneración por todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma de denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición (...)".
- 3.4. Por su parte el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 020-2012-PI de fecha 16 de abril de 2014, en su fundamento 16 delimitó el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, estableciendo como elementos integrantes del mismo los siguientes:
- Acceso, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución).
 - No privación arbitraria, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.
 - Prioritario, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).
 - Equidad, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).
 - Suficiencia, por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- 3.5. Respecto a lo señalado en el numeral i) del recurso de apelación, se advierte que la Autoridad de primera instancia ya desvirtuó lo argumentado por la inspeccionada en el considerando 11 de la resolución apelada, precisando tras su análisis que, el aludido inciso k) del artículo 12 del TUO de la LPCL, que señala establece que, "son causas de suspensión del contrato de trabajo: (...) k) El permiso o licencia concedidos por el empleador (...)", de ello, se aprecia que



dicho presupuesto se configura cuando el empleador otorga algún permiso o licencia al trabajador, a solicitud de este último, y no de forma unilateral como sucedió en el presente caso, pues de la revisión del correo electrónico obrante a folio 4 del expediente inspectivo, la inspeccionada envió dicho correo electrónico al extrabajador José Luis Elías Leyva, proponiendo una licencia temporal sin goce de haber por el periodo de 60 días el empezaría desde el 01 de mayo de 2020; sin embargo, no se observa que el referido extrabajador haya aceptado dicha propuesta, por lo que se infiere que tal licencia impuesta fue de forma unilateral.

- 3.6. Para mayor sustento, la Corte Suprema de la República en la Casación Laboral N° 23795-2017-Lima, en su considerando cuarto establece: “CUARTO: Teniendo en cuenta lo expuesto, este Colegiado Supremo mantiene el criterio expuesto en el décimo sexto considerando de la Casación N° 3711-2016 LIMA del 23 de setiembre de 2016¹, de considerar que la reducción de remuneraciones solo puede efectuarse de las formas siguientes: a) **Por acuerdo individual entre las partes: este supuesto se presenta cuando ambas partes, empleador y trabajador, celebran un acuerdo o convenio escrito, en virtud del cual se pacta la reducción de las remuneraciones conforme a los alcances de la Ley N° 9463 (...).** b) Por acuerdo colectivo: esta causal se presenta cuando la reducción de remuneraciones tiene como origen alguna de las causas objetivas previstas para la terminación de los contratos de trabajo en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (...).” En los casos señalados, debe existir acuerdo entre el empleador y el trabajador o en su defecto, entre el empleador y la organización representativa de los trabajadores, respectivamente.
- 3.7. Por otra parte, la inspeccionada alega que no se agotó previamente las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, establecidas en el artículo 4.1. del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, toda vez que ésta solo es aplicación para aquellos empleadores incurso en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020, quienes optaron por acogerse a este Decreto de Urgencia, lo cual no es su caso; sin embargo, del contenido del correo electrónico emitido por la inspeccionada y dirigida al extrabajador afectado, hace referencia que la licencia temporal sin goce de haber por el periodo de 60 días es debido a los efectos económicos y financieros por el estado de emergencia que vive el país en la propagación del Covid.
- 3.8. Sin perjuicio de ello, de la revisión integral del expediente no se observa ningún documento en el que, el extrabajador José Luis Elías Leyva, haya aceptado la propuesta de licencia temporal sin goce de haber por 60 días, en ese sentido, no se ha podido evidenciar coordinación alguna entre la inspeccionada en su calidad de empleador y el referido extrabajador, lo que denota el proceder unilateral de la inspeccionada y no se ve reflejado en comportamiento alguno del inciso k) del artículo 12 del TUO de la LPCL.
- 3.9. Asimismo, cabe dejar sentado que, el numeral 1 del artículo 3 de la LGIT señala que: **“Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas**

¹ En tal considerando se estableció:

1. Por acuerdo individual, solo es posible la reducción de las remuneraciones, cuando la misma sea expresamente pactada por el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que se han generado producto de servicios ya prestados.
2. Por acuerdo colectivo, solo podrá efectuarse la reducción de remuneraciones, siempre y cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48 de la misma norma legal.
3. Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto el literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.



*otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo. Las finalidades de la inspección son las siguientes: 1) De **vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral. (...)**, concordante con la definición prevista en el artículo 1 de la LGIT, que señala: “La Inspección del Trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de **exigir las responsabilidades administrativas que procedan**”.*

- 3.10.** En ese sentido, éste despacho fortifica lo determinado por la Autoridad de primera instancia en la resolución apelada, toda vez que la inspeccionada se encuentra en la obligación de dar cumplimiento a las normas sociolaborales referidas a los beneficios sociales a favor del extrabajador José Luis Elías Leyva, por los conceptos de pago de remuneraciones, gratificación legal, bonificación extraordinaria y, la compensación por tiempo de servicios. Por tanto, teniendo en cuenta que estos no fueron desvirtuados, lo alegado por la inspeccionada en los numerales ii), iii) y iv) no desvirtúan las infracciones incurridas, sancionadas por la autoridad de primera instancia.
- 3.11.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por el inferior en grado. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la **DERRAMA MAGISTERIAL**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 163-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 03 de febrero de 2022, que impone sanción a la **DERRAMA MAGISTERIAL**, por la suma de **S/ 27,004.00 (Veintisiete mil cuatro con 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.
- ARTÍCULO TERCERO. -** **Tener por agotada la vía administrativa**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT y, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.



HÁGASE SABER. -
ILM/FMCR/asc

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2202000163** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.05.2022 18:26:12-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 878-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 4431-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : CONTROLES AUTOMATICOS S.A.C.

Lima, 27 de mayo de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **CONTROLES AUTOMATICOS S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 04 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas de investigación

Mediante Orden de Inspección N° 5155-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones de investigación respecto a la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones en materia de relaciones laborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1386-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 2062-2021-SUNAFIL/ILM/AI1 de fecha 25 de noviembre de 2021 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada al inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 19,656.00 (Diecinueve Mil Seiscientos Cincuenta y Seis con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de Relaciones Laborales, por no pagar de forma íntegra la CTS, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de Relaciones Laborales, por no pagar de forma íntegra la participación de las utilidades del ejercicio gravable 2017, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de Relaciones Laborales, por no pagar los aportes al sistema privado de pensiones, tipificada en el numeral 44-B.2 del artículo 44-B del RLGIT.



- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de labor inspectiva, por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10 de abril de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 24 de enero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i. Que, la liquidación y provisión de participación de utilidades por el ejercicio 2017, es correcta, por lo que, no se ha incurrido desde el inicio de las actuaciones inspectivas en ninguna falta laboral, debiendo dejarse sin efecto la multa por el supuesto reparto diminuto de utilidades, al haber recibido el señor Luis Taboada las utilidades que le correspondían.
- ii. Se ha vulnerado el principio de non bis in ídem, al tratar de multar doble por supuestamente no cumplir con el pago íntegro de la CTS y al sistema privado de pensiones y por el supuesto incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, puesto que no se puede imponer una multa por una infracción en materia de relaciones laborales y otra multa por una infracción a la labor inspectiva, que resulta claramente ser lo mismo; más aún si se ha cumplido con el requerimiento al momento de presentar los descargos en la etapa instructiva.

III. CONSIDERANDO

- 3.1 Respecto al numeral i) del Recurso de Apelación, es necesario precisar que el Artículo 4 del Decreto Legislativo N° 892, que Regula el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría, señala: *“La participación en las utilidades a que se refiere el artículo 2 del presente Decreto, se calculará sobre el saldo de la renta imponible del ejercicio gravable que resulta después de haber compensado las pérdidas de ejercicios anteriores de acuerdo con las normas del Impuesto a la Renta”*.
- 3.2 Ahora bien, el Inspector comisionado ha determinado en el numeral 4.4 de los hechos constados del Acta de Infracción que la inspeccionada no ha observado el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 892, por cuanto el monto real imponible sobre el cual se debió calcular o aplicar el porcentaje para la distribución de utilidades es de S/ 1,220,458.00 (S/ 942,377 + S/ 278,081); sin embargo, ha aplicado el porcentaje del 5% sobre la suma de S/ 1,165,745.00, es decir ha restado incorrectamente la cantidad de S/ 54,713.00 correspondiente a la distribución legal de la renta.
- 3.3 En este aspecto, la Ley N° 28873, Ley que deja sin efecto el Decreto Supremo N° 003-2006-TR y precisa el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 892 ha prescrito que el saldo de la renta imponible a que se refiere el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 892 es aquél que se obtiene luego de compensar la pérdida de ejercicios anteriores con la renta neta determinada en el ejercicio, sin que ésta incluya la deducción de la participación de los trabajadores en las utilidades.
- 3.4 En este sentido la Corte Suprema en la Casación N° 20305-2016-Lima, ha establecido: *“(…) El Decreto Legislativo N° 892 utiliza una serie de conceptos tributarios que por remisión expresa*



o tácita deben complementarse con lo establecido en la Ley del Impuesto a la Renta. Así, conforme con lo establecido en el artículo 4 del Decreto Legislativo N° 892, la renta que se toma en cuenta para la participación en las utilidades es el saldo de la renta neta imponible del ejercicio gravable, el cual resulta después de haber compensado pérdidas de ejercicios anteriores, siguiendo las normas derivadas del Impuesto a la Renta; es decir, la base para el cálculo de la participación en utilidades no es ni la contable ni la financiera, sino la renta neta imponible tributaria, que estriba en aplicar a la renta neta bruta las adiciones y deducciones tributarias correspondientes (...)”.

- 3.5 En este contexto, del Formulario 0706-PDT Renta Anual Tercera Categoría 2017, obrante a fojas 26 a la 54 del expediente de actuaciones inspectivas, se verifica de los valores históricos consignados en el casillero 484 – Resultado antes de participaciones utilidades el monto de S/ 942, 377 y del casillero 103 – Adiciones para determinar la renta imponible el monto de S/ 278.081; haciendo un total de S/ 1,220,458.00. Monto sobre el cual se debe aplicar el porcentaje para la distribución de utilidades, puesto, que conforme señala la norma correspondiente y las diferentes casaciones emitidas al respecto, la base para el cálculo de la participación de utilidades es la renta neta imponible tributaria, que resulta de aplicar a la renta neta bruta las adiciones y deducciones tributarias correspondientes, siendo en el presente caso el monto de la renta imponible para calcular la distribución de utilidades es de S/ 1,220,458.00; y no como fue determinado por la inspeccionada. Por tanto, conforme a lo expuesto, este despacho desestima lo alegado por la inspeccionada, puesto que no se ha cumplido con realizar el cálculo de las utilidades conforme a lo dispuesto en el Artículo 4 del decreto Legislativo N° 892, por ende, no se ha cumplido con el pago íntegro de la participación de las utilidades del ejercicio gravable 2017.
- 3.6 Respecto al numeral ii) del Recurso de Apelación, debemos precisar que el principio de *non bis in ídem* se encuentra regulado en el numeral 11 del artículo 248 del TUO de la LPAG, mediante la cual el Estado se encuentra impedido de imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.
- 3.7 Por su parte, el máximo intérprete de la constitución, en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 02704-2012-PHC/TC¹ y N° 2050-2002-AA/TC², remarca la triple identidad en que se sustenta este principio, que, en su aspecto material, no permite que el administrado sea sancionado dos veces por un mismo hecho y procesalmente no es permisible que nadie sea juzgado dos veces por un mismo hecho.
- 3.8 De manera explicativa, según Morón Urbina³, los presupuestos de operatividad de este principio rector se encuentran supeditado a los siguientes elementos:
- Identidad Subjetiva. - Para que se configure este presupuesto el administrado debe ser el mismo en ambos procedimientos.
 - Identidad Objetiva. - Los hechos constitutivos de la infracción deben ser los mismos en ambos procedimientos.
 - Identidad causal o de fundamento. - Identidad entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras.

¹ Fund. Jur. N°. 3.3.

² Fund. Jur. N°. 19.

³ Morón Urbina, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Novena Edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A. 2011, pp.729-730.



- 3.9** Conforme a lo señalado, se analizará si, en efecto, la infracción por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10 de abril de 2019, posee los mismos elementos que las infracciones en materia de relaciones laborales (pago de forma íntegra de la CTS y pago de los aportes al sistema privado de pensiones), cuyos incumplimientos ha sido imputado a la inspeccionada en el presente procedimiento administrativo sancionador.
- 3.10** En este sentido, se debe indicar que, de acuerdo al numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5 del LGIT⁴, las medidas inspectivas de requerimiento obligan al sujeto inspeccionado a adoptar -dentro de un plazo determinado- las medidas correspondientes a fin de otorgar cumplimiento a la normativa del ordenamiento sociolaboral.
- 3.11** Conforme a ello, la medida inspectiva persigue la subordinación legalmente justificada de los administrados, a fin de garantizar la eficacia de la actividad de inspección, y lograr con ello la promoción del cumplimiento de sus obligaciones fiscalizables.
- 3.12** En ese orden de ideas, existe una notable diferencia en los fundamentos que tutela la medida inspectiva de requerimiento, respecto a las obligaciones en materia laboral que pretende tutelar, dado que, en la primera, se garantiza exclusivamente la eficacia de la inspección dentro del marco de promoción de las obligaciones laborales. En cambio, en las mencionadas infracciones en materia de relaciones laborales, persiguen el reconocimiento de derechos sociolaborales en beneficio del trabajador, que se encuentran relacionados al pago íntegro de la CTS y pago de los aportes al sistema privado de pensiones, derechos que corresponden a los trabajadores, cuya consumación resulta independiente del plano de la actividad inspectiva.
- 3.13** Es pertinente mencionar que el incumplimiento al mandato del requerimiento se encuentra calificado como conducta susceptible de reproche, puesto que afecta el desarrollo de las actuaciones de la autoridad inspectiva encaminada a salvaguardar -dentro de un plazo determinado- los bienes jurídicos que componen el ordenamiento sociolaboral.
- 3.14** Por tanto, en vista que la medida inspectiva de requerimiento del 10 de abril de 2019 persigue un fundamento diferente a las obligaciones incumplidas dentro del presente procedimiento administrativo sancionador, no resultando aplicable el principio de non bis in ídem, correspondiendo no amparar lo alegado por la inspeccionada.
- 3.15** Por tanto, al haberse desestimado todos los extremos del recurso administrativo de apelación, se confirma la responsabilidad administrativa de la inspeccionada determina en la Resolución de Sub Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4, dado que el pronunciamiento venido en grado ha impuesto debidamente la sanción económica a la inspeccionada, con arreglo a lo dispuesto en la LGIT y el RLGIT, por lo que corresponde confirmar la resolución apelada en todos sus extremos.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

⁴ LGIT

Artículo 5.- Facultades inspectivas

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

5. Adoptar, en su caso, una vez finalizadas las diligencias inspectivas, cualesquiera de las siguientes medidas: (...)

5.3 Requerir al sujeto responsable para 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.

**SE RESUELVE:**

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **CONTROLES AUTOMATICOS S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 003-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 04 de enero de 2022, que sanciona a **CONTROLES AUTOMATICOS S.A.C.** con la suma de **S/ 19,656.00 (Diecinueve Mil Seiscientos Cincuenta y Seis con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO. - Informar a **CONTROLES AUTOMATICOS S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁵ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁶, que sanciona las infracciones muy graves⁷, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -*ILM/FMCR/dmc*

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2204000003** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.

⁵ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁶ (...)
c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁷ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.06.2022 14:48:12-0500

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 925-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1434-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : INVERSIONES WARNER MIC S.R.L.

Lima, 02 de junio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **INVERSIONES WARNER MIC S.R.L.** (en adelante, la **inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 04-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 04 de enero de 2022(en adelante, la **resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas de investigación

Mediante la Orden de Inspección N° 3510-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas socio laborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1190-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia socio laboral y en labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1131-2021-SUNAFIL/ILM/AI1 de fecha 10 de junio de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la Resolución apelada que, en mérito al Informe Final de Instrucción, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 15,120.00 (Quince Mil Ciento Veinte con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago íntegro y oportuno de las utilidades de los trabajadores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.



II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 27 de enero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) En el procedimiento sancionador no hay pruebas suficientes para considerar a la ex locadora Zheena Bautista como una trabajadora permanente, por lo que no se puede concluir que se deben pagar las utilidades del año 2017 puesto que no correspondían ya que la recurrente no llega al promedio de trabajadores requeridos de 20.05 según lo establecido en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-98-TR, para que se haga efectivo el pago, por ello, es un error del fiscalizador afirmar que el promedio de los trabajadores de la empresa era 21.08, a pesar de que las pruebas son claras y la operación aritmética es inobjetable, en este sentido, se debe declarar la nulidad del expediente sancionador al haberse vulnerado el debido procedimiento.
- ii) Se debe declarar nulo el procedimiento al haberse incurrido en la causal prevista en el inciso 2 del artículo 10 del TUO de la LPAG, ya que no se ha notificado el requerimiento del 03 de diciembre de 2018, lo cual ocasiona el incumplimiento y el inicio del procedimiento administrativo, lo cual se hubiera evitado si se hubiese tenido conocimiento del requerimiento.
- iii) En virtud al artículo 259 del TUO de la LPAG al haber transcurrido 1 año y 20 días desde el inicio del procedimiento sancionar cuya notificación fue realizada el 07 de enero de 2021, corresponde se aplique la caducidad administrativa del procedimiento sancionador.
- iv) En virtud del artículo 252 del TUO de la LPAG, al haber transcurrido 4 años, 9 meses y 26 días desde que la locadora culminó sus servicios con la empresa, específicamente, el 01 de abril de 2017, corresponde se aplique la prescripción del procedimiento sancionador.

III. CONSIDERANDO

- 3.1 Respecto al numeral i) del Recurso de Apelación, la inspeccionada cuestiona la conclusión a la que llega el inspector comisionado referente a la naturaleza del vínculo de la Señora Zheena Bautista Gómez cuestionando los medios probatorios aportados y generados en el procedimiento inspectivo.
- 3.2 Sobre el particular, el artículo 4 del TUO de la LPCL, establece que *“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado”*. En este sentido, se colige que existe un vínculo de naturaleza laboral cuando se presenten los siguientes tres (3) elementos: (i) prestación personal del servicio, (ii) remuneración, y (iii) subordinación; siendo este último el elemento distintivo entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios, el cual adopta una serie de manifestaciones cuyo descubrimiento nos lleva a concluir el carácter laboral de una relación contractual.
- 3.3 Por su lado, el contrato de locación de servicios es definido en el artículo 1764 del Código Civil, como aquel acuerdo de voluntades por el cual *“el locador se obliga sin estar subordinados al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”*. De lo anterior, se advierte que el elemento esencial diferenciador entre uno y otro contrato es la subordinación.



3.4 Al respecto, el Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha 22 de octubre de 2012 recaída en el Expediente N° 03146-2012-PA/TC, señala lo siguiente:

“3.3.3. Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, **en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad:** **a)** control sobre la prestación o la forma en que ésta se ejecuta; **b)** integración del demandante en la estructura organizacional de la emplazada; **c)** prestación ejecutada dentro de un horario determinado; **d) prestación de cierta duración y continuidad;** **e)** suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; **f)** pago de remuneración al demandante; y, **g)** reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”. (énfasis añadido).

3.5 De esta manera, para el presente caso, a efectos de establecer la infracción que se le imputa a la inspeccionada, resulta esencial determinar si existió una relación de naturaleza laboral entre las partes, encubierta mediante un contrato civil. Para ello, es necesario verificar si en los hechos se presentó evidencia de sujeción del prestador de servicios al poder de dirección de su contraparte contractual en aplicación del principio de primacía de la realidad¹, el cual establece que, ante discrepancia entre la documentación formal y lo realmente constatado, se privilegiará esta última para la verificación del cumplimiento de obligaciones laborales por parte del empleador.

3.6 En el caso en particular, se verifica que la trabajadora Zheena Bautista Gómez prestaba servicios como Telemarketing y Auxiliar de Cobranzas y Facturación tal y como fue establecido por la propia inspeccionada en su escrito de fecha 26 de diciembre de 2018² y recogido en el numeral 4.4 de los hechos constatados en el acta de infracción. Asimismo, cabe mencionar también que el inspector de trabajo comprobó que la trabajadora afectada desarrollaba labores propias de la actividad permanente de la inspeccionada, misma que consiste en la venta al por mayor de bebidas y tabaco, deduciéndose de ello que eran labores subordinadas, por tanto, al considerar que, al ser la actividad principal de la inspeccionada, la misma que se encontraba relacionada a la actividad que desempeñaba la trabajadora Zheena Bautista Gómez, se deduce que ésta debe contar de manera permanente con personal que preste servicios en calidad de Telemarketing y Auxiliar de Cobranzas y Facturación, puesto desempeñado por la trabajadora afectada.

3.7 En este sentido, debemos precisar que la sola suscripción de los contratos de locación no determina la naturaleza civil de la prestación del servicio, pues, como se ha precisado con anterioridad, la presencia de subordinación en la relación determina la existencia de un contrato de trabajo. Por lo que, en el presente caso, como se ha logrado acreditar, existen elementos determinantes para acreditar la subordinación, dado que las funciones realizadas por lo trabajadora (apoyo en telemarketing de su marca y de los productos de la empresa, realizados fuera de sus oficinas y algunas veces por coordinación dentro de ellas, y apoyo en las cobranzas atrasadas), entre otras, se encontraban relacionadas directamente con la actividad principal de la inspeccionada. Por lo que, en el ejercicio de sus funciones, se verifica que el inspector comisionado ha recabado y actuado los medios probatorios necesarios para acreditar el vínculo laboral de la inspeccionada con la trabajadora Zheena Bautista Gómez desde el 15 de mayo de 2016 al 01 de abril de 2021, motivo por el cual se evidencia que ha

¹ Cfr. Numeral 2 del artículo 2 de la LGIT.

² Ver fojas 106 del expediente sancionador



cumplido con la carga probatoria necesaria y suficiente para respaldar sus actuaciones e imputaciones.

- 3.8 Ahora bien, respecto al pago de utilidades la inspeccionada alega que no se puede concluir que se deben pagar las utilidades del año 2017 puesto que no correspondían ya que la recurrente no llega al promedio de trabajadores requeridos de 20.05 según lo establecido en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-98-TR.
- 3.9 Al respecto el artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-98-TR, Reglamento para la aplicación del derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades que generen las empresas donde prestan servicios, establece: “Para establecer si una empresa excede o no de veinte (20) trabajadores, se sumará el número de trabajadores que hubieran laborado para ella en cada mes del ejercicio correspondiente y el resultado total se dividirá entre doce (12). Cuando en un mes varíe el número de trabajadores contratados por la empresa, se tomará en consideración el número mayor. Si el número resultante incluyera una fracción se aplicará el redondeo a la unidad superior, siempre y cuando dicha fracción sea igual o mayor a 0.5. Para estos efectos se consideran trabajadores a aquéllos que hubieran sido contratados directamente por la empresa, ya sea mediante contrato por tiempo indeterminado, sujeto a modalidad o a tiempo parcial”. (subrayado agregado)
- 3.10 Ahora bien, de la revisión de los actuados se verifica que, a fojas 10, 12, 19, 24 vuelta, 29 y 32 del expediente de actuaciones inspectivas obra el reporte obtenido de la Consulta RUC – SUNAT, respecto a la Cantidad de Trabajadores y/o Prestadores de Servicios de la inspeccionada correspondiente al periodo de enero a diciembre de 2017, de la siguiente manera:

Periodo	N° de trabajadores
2017-01	27
2017-02	24
2017-03	24
2017-04	24
2017-05	24
2017-06	22
2017-07	20
2017-08	19
2017-09	19
2017-10	18
2017-11	16
2017-12	16

- 3.11 En este sentido, se puede determinar que los datos señalados por la inspeccionada en sus descargos son diferentes a los determinados en la constancia de Cantidad de Trabajadores y/o Prestadores de Servicios verificados de la Consulta RUC – SUNAT, infiriéndose que los datos verificados de las Consultas RUC – SUNAT son superiores a los señalados por la inspeccionada, datos que erradamente han sido considerados para determinar si la inspeccionada excede la cantidad mínima de trabajadores; más aún, si unido a esto no se ha acreditado que dentro de la determinación del número de trabajadores de cada periodo se ha incluido como trabajadora a Zheena Bautista Gómez, respecto a quien se ha determinado en los párrafos precedentes que mantenía vínculo laboral con la inspeccionada durante el ejercicio 2017 (enero a abril).



- 3.12** En este contexto de la determinación del reporte obtenido de la Consulta RUC – SUNAT, respecto a la Cantidad de Trabajadores y/o Prestadores, se verifica que efectivamente según lo dispuesto en el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 009-98-TR, el promedio mensual de trabajadores asciende a 21.08, por lo cual al haberse superado los 20 trabajadores en planilla legalmente corresponde que la inspeccionada realice el pago de las utilidades a favor de sus trabajadores con derecho, debiendo incluirse a la trabajadora Zheena Bautista Gómez, respecto a que quien se ha determinado que mantenía vínculo laboral con la inspeccionada durante el ejercicio 2017. Por tanto, conforme a lo expuesto se desestima lo alegado por la inspeccionada.
- 3.13** Respecto al numeral ii) del Recurso de Apelación, la inspeccionada alega que se debe declarar nulo el procedimiento, ya que se ha incurrido en la causal prevista en el numeral 2 del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO LPAG), al no haberse notificado el requerimiento de fecha 03 de diciembre de 2018.
- 3.14** Al respecto, se precisa que de los actuados en el expediente inspectivo, se verifica que la Orden de Inspección con la que se genera las investigaciones en el presente procedimiento fue emitida el 15 de febrero de 2019, emitiéndose el Acta de infracción el 10 de abril de 2019; en este sentido, lo alegado por la inspeccionada no tiene incidencia en el procedimiento, ya que el requerimiento al que hace referencia de fecha 03 de diciembre de 2018, no corresponde al presente procedimiento, ya que según lo señalado por la misma inspeccionada el requerimiento que alega corresponde a una fecha anterior al inicio de las actuaciones inspectivas generadas en la presente Orden de Inspección N° 3510-2019-SUNAFIL/ILM de fecha 15 de febrero de 2019; por lo que no corresponde amparar lo alegado por la inspeccionada al no tener asidero legal ni factico en el presente procedimiento.
- 3.15** Respecto al numeral iii) del Recurso de apelación, el artículo 259 del TUO de la LPAG dispone lo siguiente:

“Artículo 259.- Caducidad administrativa del procedimiento sancionador

- 1. El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. Cuando conforme a ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará al vencimiento de este.*
 - 2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, sin que se notifique la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archivo. (...)*” (énfasis agregado)
- 3.16** Asimismo, Juan Carlos Morón Urbina³, señala que *“la caducidad puede ser definida como aquella figura que origina la anormal y anticipada terminación de un pronunciamiento, debido a la inactividad de la autoridad competente, prolongada en su trámite, la cual ocasiona que el plazo establecido para su culminación se venza, adelantando el término del procedimiento por mandato de ley”*. Debe entenderse, pues, que la caducidad prevista en el

³ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. 12a Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2017.



TUO de la LPAG es respecto del procedimiento; por lo que, solo se puede determinar la existencia de una infracción antes del vencimiento del plazo de caducidad.

- 3.17** En tal sentido, para que opere la caducidad basta la superación del plazo establecido para concluir el mismo. Es decir, el mero transcurso del tiempo configura la caducidad. Por tanto, como señala el artículo 259 del TUO de la LPAG, una vez transcurridos nueve (9) meses desde el inicio del procedimiento sancionador, este caducará indefectiblemente, procediéndose a su archivo.
- 3.18** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el procedimiento administrativo sancionador se desarrolló en el siguiente periodo:
- **Inicio** : Imputación de Cargos N° 2137-2020-SUNAFIL/ILM/AI1, notificada el 07 de enero de 2021, mediante cedula de Notificación N° 0000063550-2020-E⁴
 - **Fin** : Resolución de Sub Intendencia N° 04-2022-SUNAFIL/ILM, notificada el 06 de enero de 2022, mediante casilla electrónica⁵
- 3.19** Por consiguiente, de la norma acotada, se desprende que la caducidad del procedimiento sancionador no se computa desde la fecha de emisión de la imputación de cargos, sino desde que se notifica la misma con la cual se da inicio al procedimiento sancionador; por ende, una vez transcurrido el plazo para resolver, sin que se haya notificado la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado el procedimiento.
- 3.20** Sobre el particular, de la revisión del expediente sancionador se aprecia que el procedimiento se inició el 07 de enero de 2021, por lo que de conformidad con el numeral 1 del artículo 259 del TUO de la LPAG la autoridad sancionadora (Sub Intendencia de Resolución), tenía hasta el 07 de octubre de 2021 para emitir y notificar la resolución de sanción; sin embargo, con fecha 30 de setiembre de 2021 la Sub Intendencia de Resolución 2 emite la Resolución de Sub Intendencia N° 958-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, notificada con fecha 04 de octubre de 2021 a la inspeccionada mediante casilla electrónica, que resuelve ampliar por tres (03) meses, el plazo para resolver el procedimiento sancionador; en este sentido la autoridad sancionadora tenía hasta el 07 de enero para emitir y notificar la resolución de sanción.
- 3.21** Por tanto, del caso en particular, se evidencia que, desde la apertura del procedimiento administrativo sancionador, con la notificación de la imputación de cargos con fecha 07 de enero de 2021, hasta la notificación de la resolución de primera instancia (06 de enero de 2022), no ha transcurrido el plazo máximo para la emisión y notificación de la resolución de sanción (plazo de nueve (09) meses más el plazo de los tres (03) meses de ampliación concedido mediante Resolución de Sub Intendencia N° 958-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2), habiéndose notificado la resolución de primera instancia antes del vencimiento del plazo de caducidad del procedimiento sancionador. Por lo tanto, se desestima lo alegado por la inspeccionada.
- 3.22** Respecto al numeral iv) del Recurso de apelación es necesario precisar que, el artículo 252 del TUO de la LPAG, señala respecto al plazo de prescripción de la facultad de la autoridad administrativa, lo siguiente:

⁴ Véase foja 5 del expediente sancionador

⁵ Véase foja 71 del expediente sancionador

**“Artículo 252.- Prescripción**

252.1 La facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas, prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales, sin perjuicio del cómputo de los plazos de prescripción respecto de las demás obligaciones que se deriven de los efectos de la comisión de la infracción. En caso ello no hubiera sido determinado, dicha facultad de la autoridad prescribirá a los cuatro (4) años.

252.2 El cómputo del plazo de prescripción de la facultad para determinar la existencia de infracciones comenzará a partir del día en que la infracción se hubiera cometido en el caso de las infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción en el caso de infracciones continuadas, o desde el día en que la acción cesó en el caso de las infracciones permanentes. (...)”⁶ (énfasis añadido).

- 3.23 En consecuencia, el cómputo de plazo de prescripción opera a los 04 años y sólo se suspende con la iniciación del PAS, lo cual comprende la debida notificación de los hechos imputados. Por tanto, finalizada esa diligencia, si el procedimiento continúa en un estado de inactividad, deberá inmediatamente reanudarse el referido cómputo luego de veinticinco (25) días hábiles.
- 3.24 En este sentido, para el inicio del cómputo del plazo, cabe tener en cuenta que, mediante Resolución de Superintendencia N° 110-2019- SUNAFIL de fecha 15 de marzo de 2019, se han aprobado los criterios normativos adoptados por el “Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”, donde se indica respecto al cómputo del plazo de prescripción lo siguiente:

“A efectos de determinar el dies a quo, es fundamental efectuar un análisis caso por caso para distinguir las diversas clases de infracción, para lo cual será necesario acudir a la norma que prevé la conducta infractora y examinar la acción o acciones concretas que se tipifican como ilícito administrativo, para precisar en qué momento se consuma la infracción y se inicia el cómputo de la prescripción.

- 1) *La infracción instantánea se consuma con la conducta misma, sin que la situación ilícita sea permanente o duradera en el tiempo. Por lo tanto, el plazo de prescripción empieza a computarse desde la consumación de la infracción, esto es, desde la realización de la conducta infractora. (...)”*

- 3.25 Por su parte, respecto al término del cómputo del plazo objeto de análisis, corresponde traer a colación lo expuesto por el jurista Gallardo Castillo, quien de manera ilustrativa refiere que “(…) el día final del cómputo viene determinado por la fecha en que tiene lugar la notificación válida de la resolución sancionadora, no por la fecha en que se expide ésta última” (énfasis añadido).
- 3.26 En ese sentido, para determinar la prescripción de la infracción referida al pago de utilidades por el ejercicio gravable de 2017, califica como una infracción instantánea, pues la inspeccionada pudo cumplir con el pago hasta el 30 de abril de 2018; por lo que, sus efectos se consumaron el 01 de mayo de 2018, precisándose que, para iniciar el cómputo del plazo de prescripción, se debe considerar que ese día fue un feriado nacional. En ese sentido, el inicio del cómputo del plazo debe ser a partir del 02 de mayo de 2018, que es el primer día hábil siguiente.

⁶ El subrayado no es del original.



- 3.27** En consecuencia, de conformidad con el numeral 1 del artículo 259 del TUO de la LPAG la autoridad sancionadora (Sub Intendencia de Resolución), tenía hasta el 02 de mayo de 2022, para emitir y notificar la resolución de sanción. No obstante, a consecuencia de la pandemia por el Covid-19 y en el marco de los Decretos de Urgencia N° 029-2020 y N° 053-2020, la SUNAFIL ha emitido la Resolución N° 074-2020-SUNAFIL y modificatorias, mediante las cuales dispuso la suspensión de plazos desde el 23 de marzo hasta el 26 de junio de 2020, de allí que el plazo para resolver el procedimiento hubiera vencido el 06 de agosto de 2022. Sin embargo, el cómputo del plazo se suspendió con la notificación de la Imputación de Cargos, el 07 de enero de 2021, reanudándose el 19 de febrero de 2021, por lo que, el cómputo del plazo venció el 18 de agosto de 2022. En tal sentido, cuando se notifica a la inspeccionada la resolución de sanción, el 06 de enero de 2022, aún no se configuraba la prescripción del procedimiento administrativo sancionador, por lo que corresponde desestimar lo alegado por la inspeccionada.
- 3.28** En ese contexto, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada las cuales han sido debidamente determinadas por la Autoridad de primera instancia; por tanto, se confirma la responsabilidad administrativa de la inspeccionada por las infracciones en materia de relaciones laborales y de labor inspectiva, así como la sanción económica impuesta, la misma que guarda conformidad con lo dispuesto en la LGIT y el RLGIT.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **INVERSIONES WARNER MIC S.R.L.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 04-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 04 de enero de 2022, que impone sanción a **INVERSIONES WARNER MIC S.R.L.** por la suma de **S/ 15,120.00 (Quince Mil Ciento Veinte con 00/100 soles)**, de acuerdo a los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- ARTÍCULO TERCERO.** - Informar a **INVERSIONES WARNER MIC S.R.L.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁷ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁸, que sanciona las infracciones muy graves⁹, el cual deberá

⁷ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁸ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁹ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/dmc

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2102000958** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 10.06.2022 18:18:56-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 978-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2192-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : EMPRESA MUNICIPAL ADMINISTRADORA DE PEAJE DE LIMA S.A.

Lima, 10 de junio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la **EMPRESA MUNICIPAL ADMINISTRADORA DE PEAJE DE LIMA S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 91-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 21 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador y, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante la Orden de Inspección N° 10792-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3725-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión infracciones en materia de relaciones laborales y contra la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final N° 1479-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3 De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 27,426.00 (Veintisiete Mil Cuatrocientos Veintiséis con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios (CTS) de los periodos vencidos en noviembre 2017, mayo 2018 a favor del ex trabajador José María Bernal Coico, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la gratificación legal de diciembre 2017 y trunco de julio 2018 a favor del ex trabajador José María Bernal Coico, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la bonificación extraordinaria de la gratificación legal de diciembre 2017 y trunco de julio 2018 a favor del ex trabajador José María Bernal Coico, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Leve** en materia de relaciones laborales, por no entregar el certificado de trabajo por el periodo laboral a favor del ex trabajador José María Bernal Coico, tipificada en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** contra la labor inspectiva, al no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento emitida el 15 de octubre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 14 de febrero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i. La resolución apelada vulnera la debida motivación y legalidad, pues no se encuentran fundamentadas las razones por las que impone una sanción, ya que no se ha meritado sus escritos de descargos, y no se ha tenido en consideración que en los últimos meses la Gerencia de Recursos Humanos informa que se ha impulsado el Comité de Seguridad y Salud (CSST), a través del cual se viene elaborando la Matriz IPERC.
- ii. La inspectora no ha realizado un debido análisis a fin de determinar la concurrencia de los elementos del contrato de trabajo, en cuanto a la prestación personal, el solo hecho de haberse acreditado la existencia de los elementos contraprestación y prestación personal de servicios no determina la existencia de una relación, pues ello, no se restringe a contratos de trabajo sino a contratos de prestaciones autónomas como el presente caso; en cuanto a la subordinación, el indicar que había supervisión por un ingeniero es una apreciación subjetiva no advirtiéndose medios de prueba suficientes que acrediten ello.
- iii. No se ha tenido en cuenta que, en la misma Acta de infracción, se señala en el punto 4.9 y siguientes que no existe evidencia de la relación laboral, por lo que no corresponde verificar el pago de vacaciones, depósito de CTS, pago de remuneración, gratificaciones, bonificación extraordinaria a favor del recurrente; por lo que, se deja a salvo su derecho del recurrente, evidenciándose un reconocimiento expreso por parte de la autoridad administrativa de que no existe ninguna relación laboral. Además, solo la autoridad judicial es la competente para resolver si existe una relación laboral.
- iv. El Acta de infracción afecta su derecho a la defensa, pues vulnera el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, asimismo, les causa un grave perjuicio económico, pues se sanciona actuaciones arbitrarias y abusivas, máxime si en base a ello se emite la resolución apelada, la cual carece de motivación, afectando el debido procedimiento.

III. CONSIDERANDO

- 3.1. En cuanto a lo señalado en el numeral i) del punto II de la presente resolución, es menester precisar que el presente procedimiento sancionador versa sobre infracciones en materia de relaciones laborales y contra la labor inspectiva; por lo que, no se comprende a qué refiere la inspeccionada sobre el impulso del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Matriz IPERC,



cuando ello no ha sido materia ni cuestionado en la resolución apelada, careciendo de sustento lo alegado en este extremo de su escrito recursivo.

- 3.2. En relación a lo argumentado en el numeral ii) del punto II de la presente resolución, es pertinente traer a colación al inciso 2 del artículo 2 de la LGIT que señala que se debe aplicar el principio de Primacía de la Realidad ***en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados***. En ese sentido, tanto de la revisión del Acta de Infracción, como del Informe Final y la Resolución apelada, se advierte que, el personal inspectivo, determinó la existencia del vínculo laboral de la inspeccionada con el señor Bernal, sobre ello, si bien al amparo del artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto supremo N° 003-97-TR, se presume la existencia de un contrato laboral cuando concurren tres elementos esenciales, a saber: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración, los cuales fueron descritos por el personal inspectivo en el considerando 4.13 del Acta de Infracción, señalándose que el señor Bernal percibía una remuneración mensual; en cuanto a la prestación personal, realizaba labores de apoyo operativo en vías, parchado menor en asfalto, pegado de tachas, apoyo en cierre de vías, en pintado de estructuras metálicas, labores reconocidas por el empleador a través del señor Marino Cuarez Llalire, apoderado de la inspeccionada; asimismo, en cuanto a la subordinación, se estableció un horario de trabajo, reconocido en el Acta de verificación de despido arbitrario, y no se realiza un análisis subjetivo como menciona la inspeccionada.
- 3.3. Ahora bien, en relación a lo alegado en el numeral iii) del punto II de la presente resolución, sobre el punto 4.9 del Acta de Infracción, esta se encuentra dirigida para indicar que no se acredita vínculo laboral, con otro trabajador, el señor Fernando Andre Llerena, quien no es el trabajador afectado en el presente caso; por lo que lo mencionado por la inspeccionada carece de sustento factico y jurídico, debiendo desestimarse este extremo del recurso de apelación.
- 3.4. Cabe indicar que, cabe indicar que de acuerdo al numeral 1 del artículo 3 de la LGIT, corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función inspectiva, señalándose entre las finalidades de la inspección del trabajo, la de "(...) *vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, complementarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral (...) entre otras, de las normas en materia de relaciones laborales individuales*". En tal sentido, con independencia del ejercicio de la función jurisdiccional, reservada para el Poder Judicial, en el ámbito del derecho administrativo, la Inspección del Trabajo tiene las facultades legales para verificar los incumplimientos de la normativa laboral que se presenten en el marco de una relación laboral, por lo que bien puede determinar realizar la determinación de un vínculo laboral, y exigir las responsabilidades a que hubiera lugar, decisión que luego puede ser impugnada en el Poder Judicial, una vez se agote la vía administrativa.
- 3.5. Respecto a lo argumentado en el numeral iv) del punto II de la presente resolución, se precisa que el presente procedimiento sancionador garantizó el derecho de defensa de la inspeccionada, pues con la notificación de la Imputación de Cargos acompañada del Acta de Infracción se le otorgó un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos; lo cual ocurrió, por lo que se continuó con el procedimiento, emitiéndose el Informe Final, el cual fue notificado a la inspeccionada; presentando sus descargos dentro del plazo otorgado, continuando el inferior en grado con el procedimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 53 de la RLGIT, y a través de la Constancia de Notificación Electrónica que obra a fojas 46 del expediente sancionador de fecha 24 de enero de 2021, se le notificó la resolución apelada, ejerciendo su derecho de contradicción al interponer recurso impugnatorio, motivo



por el cual lo señalado por la inspeccionada no enerva la infracción determinada por la Autoridad de primera instancia.

- 3.6. Finalmente, este Despacho considera que el pronunciamiento de primera instancia se encuentra debidamente motivado, en tanto se han detallado los hechos que produjeron la sanción, respetando el debido procedimiento y la imparcialidad, determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción, respetándose a su vez el principio de razonabilidad, al observar que el inferior en grado realizó el cálculo de la multa a imponer basado en el artículo 38 de la LGIT, el cual establece como criterios de graduación de las sanciones, la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados, debiendo precisarse que la tabla de multas aplicada no establece rangos mínimos y máximos para su graduación, sino montos tasados por el propio legislador.
- 3.7. En consecuencia, los argumentos esbozados en el recurso de apelación no desvirtúan las infracciones incurridas por la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la Autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la **EMPRESA MUNICIPAL ADMINISTRADORA DE PEAJE DE LIMA S.A.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 91-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 21 de enero de 2022, que impone sanción a la **EMPRESA MUNICIPAL ADMINISTRADORA DE PEAJE DE LIMA S.A.** por la suma de **S/ 27,426.00 (Veintisiete Mil Cuatrocientos Veintiséis con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- ARTÍCULO TERCERO. -** Informar a la **EMPRESA MUNICIPAL ADMINISTRADORA DE PEAJE DE LIMA S.A.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión¹ previsto en el artículo 55 del RLGIT², que sanciona las infracciones muy graves³, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

¹ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

² (...) c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

³ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/mcmj

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2205000091** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.06.2022 14:55:58-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 1018-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 5407-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : COMPAÑIA UNIVERSAL TEXTIL S.A. EN LIQUIDACION

Lima, 17 de junio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la **COMPAÑIA UNIVERSAL TEXTIL S.A. EN LIQUIDACION** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 024-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1, de fecha **7 de enero de 2022** (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante la Orden de Inspección Nº 16713-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 4212-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y contra la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final Nº 1634-2021-SUNAFIL/ILM/AI1 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 18,675.00 (Dieciocho Mil Seiscientos Setenta y Cinco con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar haber efectuado el pago de la remuneración vacacional correspondiente al periodo 2016-2017, ni el pago de la remuneración vacacional trunca al periodo 2017-2018 a favor del señor Mucha, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.



- Una infracción **MUY GRAVE** contra la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 11 de diciembre de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 27 de enero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia argumentando lo siguiente:

- i. En la etapa de fiscalización se demostró que se cumplió con el pago de las vacaciones así como se acreditó el goce respectivo, en base a su sueldo básico mensual, por lo que se adjunta nuevamente aquella documentación, así como el PDF del detalle de los días de faltas injustificadas descargado del sistema de control de horario, donde se puede constatar que dichos días corresponde al goce físico del descanso vacacional que se pagó en las holetas de pago; si bien en dicho sistema no figura domingos o feriados por ser días de descanso, se aplica vacaciones en ciertos contextos como por ejemplo cuando las vacaciones son toda la semana o desde el viernes. Cabe indicar que el trabajador ha confirmado que se les pago correctamente ello, máxime si la denuncia fue sobre los pagos del periodo 94 – 96 y no sobre el que la fiscalización determinó. Por lo que, la multa debe ser dejada sin efecto.
- ii. Sobre la medida de requerimiento, se asistió a la comparecencia, con la documentación requerida, conforme se puede observar en el numeral 4.10 del Acta de infracción, por lo que se debe dejar sin efecto la multa impuesta.

III. CONSIDERANDO

- 3.1. En el presente caso, las actuaciones inspectivas llevadas a cabo por el personal inspectivo culminaron con la emisión del Acta de Infracción, por cuanto se verificó que la inspeccionada no había cumplido con la entrega de los contratos de trabajo dentro del plazo de ley, siendo esta el sustento del procedimiento sancionador, por lo que la autoridad de primera instancia determinó que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa.
- 3.2. Cabe mencionar que, conforme a lo señalado en los artículos 16 y 47 de la LGIT, ***los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.***
- 3.3. En relación a lo alegado en el numeral i) del punto II de la presente resolución, se advierte que la documentación presentada en el procedimiento recursivo se trata de la misma documentación presentada en el trámite del procedimiento administrativo sancionador, la cual si bien acredita un pago parcial, no acredita el pago total de la remuneración vacacional del periodo 2016-2017 y trunco del 2017-2018 adeudada. Asimismo, de la revisión de aquella documentación no se advierte que se acredite el porqué de los descuentos realizados respecto a las faltas mencionadas por la inspeccionada.
- 3.4. Por otra parte, respecto a la denuncia realizada, si bien el ejercicio de las actuaciones inspectivas se dio origen debido a la denuncia realizada por el trabajador afectado, debe precisarse que la materia a investigar consignada en la Orden de Inspección N° 16713-2018-



SUNAFIL/ILM, que contiene la disposición de realizar actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias en el centro de trabajo de la inspeccionada, contiene, entre otros beneficios, la materia de vacaciones, no indicándose el periodo a investigar; por lo que, el inspector actuante podría realizar sus investigaciones entorno a dicha materia independientemente del periodo a investigar, en tanto, la Inspección del trabajo es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan. En consecuencia, se desestima este extremo de lo alegado en el recurso de apelación.

- 3.5. Respecto a lo argumentado en el numeral ii) del punto II de la presente resolución, el artículo 9° de la LGIT, establece concretamente que los sujetos que son responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores – Inspectores, los Inspectores de Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello, es decir prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas.
- 3.6. En atención a lo señalado, la presentación de documentos y asistencia a las diligencias programadas por el personal inspectivo responden al deber de colaboración que en todo momento debe mantener la inspeccionada ante la Inspección del Trabajo, y de esta manera facilitar la labor inspectiva, pero dicho deber no se agota en ello, ya que de las actuaciones inspectivas se aprecia que el Inspector de Trabajo emitió la medida de requerimiento, considerando que ésta se extendió al comprobarse la existencia de infracciones la normativa en seguridad y salud en el trabajo, y a pesar del plazo otorgado para subsanarla, no se cumplió con su finalidad, configurándose así una falta al deber de colaboración. En consecuencia, debe desestimarse este extremo de lo alegado por la inspeccionada en su recurso de apelación.
- 3.7. En tal sentido, este Despacho considera que el pronunciamiento de primera instancia, que decide sancionar a la inspeccionada por no cumplir con sus obligaciones reconocidas en la normativa sociolaboral, se encuentra debidamente motivado, en tanto que se ha detallado los hechos que motivaron la sanción, precisando las normas vulneradas y determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción; por tanto, no se ha vulnerado el derecho de debido procedimiento administrativo como lo refiere.
- 3.8. En consecuencia, los argumentos esbozados en el recurso de apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada en todos sus extremos.

Por lo expuesto y, de acuerdo con las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **COMPAÑIA UNIVERSAL TEXTIL S.A. EN LIQUIDACION**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 24-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1, de fecha 07 de enero de 2022, que impone multa a **COMPAÑIA UNIVERSAL TEXTIL S.A. EN LIQUIDACION**, por la suma de **S/ 18,675.00 (Dieciocho Mil Seiscientos Setenta y Cinco con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO.- Informar a **COMPAÑIA UNIVERSAL TEXTIL S.A. EN LIQUIDACION** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión¹ previsto en el artículo 55 del RLGIT², que sanciona las infracciones muy graves³, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -
ILM/FMCR/mcmj

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, con el código de pago: 2201000024 a nivel nacional.

Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.

¹ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

² (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

³ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.06.2022 16:26:42-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1022-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2872-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : LIONEL AIR S.A.C.

Lima, 17 de junio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **LIONEL AIR S.A.C.** (en adelante, la **inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 243-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 21 de febrero de 2022 (en adelante, la **resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 3948-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1187-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales, seguridad social y a la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 748-2021-SUNAFIL/ILM/AI3 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, salvo por los periodos prescritos, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/41,580.00 (Cuarenta y Un Mil Quinientos Ochenta con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las remuneraciones a favor de dos (2) extrabajadores conforme a lo señalado en el cuadro del considerando 27 de la resolución apelada, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a favor de dos (2) extrabajadores conforme a lo señalado en el cuadro del considerando 32 de la resolución apelada, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las gratificaciones legales a favor de dos (2) extrabajadores conforme a lo señalado en el cuadro del considerando 37 de la resolución apelada, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las bonificaciones extraordinarias a favor de dos (2) extrabajadores conforme a lo señalado en el cuadro del considerando 37 de la resolución apelada, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** en materia de seguridad social, por no acreditar el pago de los aportes previsionales a la Administradora de Fondo de Pensiones a favor de dos (2) extrabajadores por el periodo de mayo a diciembre de 2018, tipificada en el numeral 44-B.2 del artículo 44-B del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 23 de marzo de 2019, cuya verificación estaba programada para el día 9 de abril de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 14 de marzo de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando lo siguiente:

- i) Se ha vulnerado el principio de legalidad porque la Autoridad Instructora III y la inspectora actuante han evaluado en forma insuficiente las pruebas, llegando a la conclusión que el señor Pedro Alberto Castillo Pastor se le está adeudando remuneraciones de noviembre de 2018 al no reconocerse la transferencia bancaria realizada al extrabajador, cuya copia se adjuntó a los descargos. Sin embargo, se reitera la existencia y fehaciencia del pago realizado por la suma de S/8,098.61 mediante la transferencia bancaria a la cuenta de haberes del extrabajador el 9 de noviembre de 2020, según imagen de Detalle de Pagos Masivos y correo electrónico por el cual se hizo la solicitud al BBVA. Ante ello, se reitera su solicitud de tenerse por cumplido el extremo del pago parcial de noviembre de 2018, el cual deberá ser descontado del importe realmente adeudado de acuerdo a ley; caso contrario, el extrabajador estaría incurriendo en enriquecimiento indebido conforme al artículo 1954 del Código Civil.
- ii) El punto 8.4.1 de la Versión 1 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 190-2017-SUNAFIL, vigente al momento en que se presentaron las denuncias, indica el plazo de calificación de las mismas, que es no mayor de 10 días hábiles de recibida por la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva (SIAI) o quien haga sus veces en la región. Asimismo, en el punto 8.6.1, literales a) a f), de la referida Directiva, se indica el procedimiento para la generación de la orden de



inspección, la cual debe ser expedida por la SIAI en el plazo máximo de dos días hábiles de suscrita al supervisor, inspector o responsable del equipo de inspección, para que inicien las actuaciones inspectivas. Si la denuncia fue presentada el 18 de enero de 2019, la orden de inspección debió ser generada el 5 de febrero de 2019 como máximo. Sin embargo, es emitida con fecha 25 de febrero de 2019, es decir 26 días hábiles después de haber sido presentadas las denuncias laborales y de haber sido recibidas por la SIAI para su calificación, precluyendo indefectiblemente el plazo que tenía la autoridad administrativa para calificar las denuncias y generar la orden de inspección. Al respecto, el artículo 2003 del Código Civil dispone que la caducidad extingue el derecho y la acción correspondiente. Los plazos establecidos en las normas antes indicadas son de caducidad y, al vencimiento de estos sin que se haya expedido la orden de inspección, acarrea que el procedimiento de inspección pierda vigencia y deje de tener efecto legal; por lo que se debe declarar la nulidad de todo lo actuado, incluyendo los actos emanados en el procedimiento sancionador.

- iii) Se reitera que después de más de dos años y dos meses se inició el procedimiento sancionador fuera del plazo máximo establecido en el artículo 35 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. El artículo 3 de dicha ley establece como requisito de validez la competencia por razón de tiempo; por lo que el Informe Final de Instrucción ha sido emitido fuera del tiempo indicado, resultando incompetente por mandato expreso del Decreto Legislativo N° 1272. Se evidencia clara ausencia de un plazo razonable, que contraviene la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.
- iv) Los puntos expuestos precedentemente no han sido analizados correctamente por la Sub Intendencia al no haber tenido en cuenta la no validez de la orden de inspección emitida fuera del plazo legal que ordena la normativa interna, vulnerando lo dispuesto en el artículo 6 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que recoge las implicancias de la motivación como requisito de validez del acto administrativo.

III. CONSIDERANDO

De las nulidades invocadas en el recurso de apelación

- 3.1. De acuerdo al artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley.
- 3.2. El artículo 10 del TUO de la LPAG enumera los vicios del acto administrativo que causan su nulidad, entre los que se encuentran la contravención a la Constitución, a las leyes, a las normas reglamentarias, o el defecto u omisión de alguno de sus requisitos de validez dispuestos en el artículo 3, tales como la competencia, el objeto y contenido, la finalidad pública, la motivación y el procedimiento regular, que debe observar todo acto administrativo.
- 3.3. Sobre el particular, respecto a los plazos para la calificación de las denuncias y la generación de la orden de inspección previstos en la Versión 1 de la Directiva N° 002-



2017-SUNAFIL/INII – “Servicio de atención de denuncias laborales”, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 190-2017-SUNAFIL, que se habrían inobservado según lo señalado en el punto ii) del resumen del recurso de apelación, no se niega que haya existido demora por parte de la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva en la ejecución de los actos a los que alude la inspeccionada. Sin embargo, los plazos previstos en dicha Directiva no son de caducidad, pues esta institución jurídica en el Derecho Administrativo, a diferencia de la regulada en el Código Civil, solo está prevista para el procedimiento administrativo sancionador, y no se aplica a la etapa de fiscalización, conforme se desprende del artículo 259 del TUO de la LPAG¹, no existiendo deficiencia de fuentes que requiera la aplicación de otros ordenamientos en vía subsidiaria.

- 3.4. A lo anterior, debe recordarse que, en el procedimiento administrativo sancionador, las consecuencias del vencimiento del plazo se encuentran reguladas en el artículo 151 numeral 151.3 del TUO de la LPAG, que establece lo siguiente: *“El vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afectada de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo”*; de lo anterior, se desprende que el haber realizado actuaciones administrativas fuera de los plazos establecidos normativamente no dan a lugar a que pierdan vigencia o se deje sin efecto legal los actos realizados por la autoridad administrativa competente, toda vez que en el caso concreto existen razones de orden público que obligan a la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva a proseguir con la calificación de las denuncias laborales y la generación de las ordenes de inspección aun cuando se haya superado los plazos establecidos en la Versión 1 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII. Además, el dispositivo legal antes señalado es claro en explicar que la actuación administrativa fuera de plazo no tiene como consecuencia la nulidad de los actuados si es que la ley no la prevé como tal. En el caso del Sistema de Inspección del Trabajo, la LGIT y el RLGIT no prevén dicha consecuencia expresamente en la etapa de calificación de denuncias y generación de la orden de inspección ante el vencimiento de los plazos establecidos en la referida Directiva. Por ende, deviene improcedente declarar la nulidad contra los actuados en el expediente investigador y, por conexidad, con las actuaciones recaídas en el procedimiento sancionador.
- 3.5. Respecto a lo señalado en el punto iii) del resumen del recurso de apelación, es oportuno mencionar que el plazo máximo que alega la inspeccionada, establecido ahora en el artículo 39 del TUO de la LPAG², no resulta aplicable a los procedimientos sancionadores,

¹ Artículo 259.- Caducidad administrativa del procedimiento sancionador

1. El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contado desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo.

Cuando conforme a ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará al vencimiento de este.

2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, sin que se notifique la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archivo.

3. La caducidad administrativa es declarada de oficio por el órgano competente. El administrado se encuentra facultado para solicitar la caducidad administrativa del procedimiento en caso el órgano competente no la haya declarado de oficio.

4. En el supuesto que la infracción no hubiera prescrito, el órgano competente evaluará el inicio de un nuevo procedimiento sancionador. El procedimiento caducado administrativamente no interrumpe la prescripción.

5. La declaración de la caducidad administrativa no deja sin efecto las actuaciones de fiscalización, así como los medios probatorios que no puedan o no resulte necesario ser actuados nuevamente. Asimismo, las medidas preventivas, correctivas y cautelares dictadas se mantienen vigentes durante el plazo de tres (3) meses adicionales en tanto se disponga el inicio del nuevo procedimiento sancionador, luego de lo cual caducan, pudiéndose disponer nuevas medidas de la misma naturaleza en caso se inicie el procedimiento sancionador.

² Artículo 39.- Plazo máximo del procedimiento administrativo de evaluación previa

El plazo que transcurra desde el inicio de un procedimiento administrativo de evaluación previa hasta que sea dictada la resolución respectiva, no puede exceder de treinta (30) días hábiles, salvo que por ley o decreto legislativo se establezcan procedimientos cuyo cumplimiento requiera una duración mayor.



sino a los de evaluación previa. Sin perjuicio de ello, aun cuando no se desconoce que ha existido demora en la evaluación y el posterior inicio del procedimiento sancionador en este caso, debe recalcar lo señalado en el artículo 151 numeral 151.3 del TUO de la LPAG, por el cual no constituye causal de nulidad que afecte la competencia de la autoridad administrativa por razón de tiempo el haber efectuado actuaciones administrativas en la fase instructora luego de los plazos legales al no encontrarse previsto dicha consecuencia expresamente en la LGIT y el RLGIT; por ende, el Informe Final no se afectado por razón de incompetencia como sostiene la inspeccionada.

- 3.6. Si al notificársele la imputación de cargos se consideraba que se ha vulnerado su derecho a obtener una decisión en un plazo razonable, el ordenamiento administrativo le otorgó la posibilidad de interponer una queja por defecto de tramitación, regulada en el artículo 169 del TUO de la LPAG³, a fin de que en procedimiento distinto al sancionador se pueda dilucidar las razones de la demora en la realización de las actuaciones procedimentales realizadas en la fase instructora de este procedimiento y, de ser el caso, adoptar las medidas correctivas que procedan, lo cual no ha sido impulsado por la inspeccionada oportunamente.
- 3.7. Respecto a lo señalado en el punto iv) del resumen del recurso de apelación, en atención a los fundamentos expuestos precedentemente en esta resolución, es necesario concluir que la inobservancia de los plazos dispuestos en la Versión 1 de la Directiva N° 002-2017-SUNAFIL/INII no generan para estos efectos la invalidez de la Orden de Inspección N° 3948-2019-SUNAFIL/ILM ni constituyen causal de nulidad prevista en el artículo 10 del TUO de la LPAG; por lo que la conclusión de la Autoridad sancionadora respecto a que el vencimiento del plazo no impide la ejecución del acto procesal ni su vencimiento genera sanción de nulidad se encuentra arreglado al marco normativo vigente, compartiendo esta Intendencia la decisión adoptada. Por ende, resulta improcedente la nulidad planteada contra las actuaciones administrativas realizadas a merito de la referida Orden de Inspección y los actuados en el presente procedimiento sancionador.

De si se ha cumplido con el pago de las remuneraciones de noviembre de 2018 en favor del extrabajador Pedro Alberto Castillo Pastor

- 3.8. Sobre lo alegado en el punto i) del resumen del recurso de apelación, en el noveno hecho verificado del Acta de Infracción, la Inspectora del trabajo actuante dejó sentado que para verificar si se había cumplido con el pago de las remuneraciones tuvo a la vista las boletas de pago exhibidas durante las actuaciones inspectivas, determinando que no se cumplió esta obligación en diciembre de 2018 a favor del extrabajador Raúl Alfonso Huapaya García Monterroso y, en noviembre y diciembre de 2018 a favor del extrabajador Pedro Alberto Castillo Pastor.
- 3.9. Posteriormente, al presentar los descargos en la fase instructora de este procedimiento,

³ Artículo 169.- Queja por defectos de tramitación

169.1 En cualquier momento, los administrados pueden formular queja contra los defectos de tramitación y, en especial, los que supongan paralización, infracción de los plazos establecidos legalmente, incumplimiento de los deberes funcionales u omisión de trámites que deben ser subsanados antes de la resolución definitiva del asunto en la instancia respectiva.

169.2 La queja se presenta ante el superior jerárquico de la autoridad que tramita el procedimiento, citándose el deber infringido y la norma que lo exige. La autoridad superior resuelve la queja dentro de los tres días siguientes, previo traslado al quejado, a fin de que pueda presentar el informe que estime conveniente al día siguiente de solicitado.

169.3 En ningún caso se suspenderá la tramitación del procedimiento en que se haya presentado queja, y la resolución será irrecurrible.

169.4 La autoridad que conoce de la queja puede disponer motivadamente que otro funcionario de similar jerarquía al quejado, asuma el conocimiento del asunto.

169.5 En caso de declararse fundada la queja, se dictarán las medidas correctivas pertinentes respecto del procedimiento, y en la misma resolución se dispondrá el inicio de las actuaciones necesarias para sancionar al responsable.



la inspeccionada aportó, entre otros, los documentos denominados *Pagos Masivos Online* y *Detalle del Movimiento: 9266*, con los cuales se pretendió acreditar el pago parcial de la remuneración por el mes de noviembre de 2018 al extrabajador Pedro Alberto Castillo Pastor. Sobre el particular, se aprecia que cuando estas pruebas fueron valoradas por el inferior en grado se determinó que el documento *Pagos Masivos Online* contenía información de la transferencia de un importe de S/8,098.61 en la cuenta 0011-0057-0226264648 de titularidad del referido extrabajador, pero tenía la siguiente anotación: “(...) esta operación requiere autorización de otro firmante con facultades para operar en el canal electrónico. Tome nota del número de solicitud e informe al otro firmante que deberá autorizar/rechazar la operación mediante la opción: Firmas/Operaciones pendiente de firma. Esta operación tiene vigencia por cinco días calendario hasta el 14.11.2020, luego pasara a situación vencida.”; mientras que en el documento *Detalle del Movimiento: 9266* no se advierte el nombre del beneficiario del importe antes mencionado. Por dichas consideraciones, el inferior en grado decidió no dar por pagado el importe a cuenta de las remuneraciones adeudadas al extrabajador Pedro Alberto Castillo Pastor.

3.10. No obstante, por medio del recurso de apelación, la inspeccionada ha acompañado un el correo electrónico de fecha 4 de marzo de 2022⁴ y el documento *Detalle de Pago Masivos*⁵ emitido por el BBVA, del cual se desprende que la suma de S/8,098.61 fue transferida a la cuenta bancaria del referido extrabajador el 9 de noviembre de 2020, conforme a la fecha del proceso que figura en el documento *Pagos Masivos Online*. Sin embargo, de acuerdo a lo señalado en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 29 de marzo de 2019⁶, se le ordenó a la inspeccionada realizar el pago total de las remuneraciones adeudadas por los meses de noviembre y diciembre de 2018 a favor del trabajador afectado, considerando que su última remuneración básica ascendió a S/13,890.00; por lo que dicho importe aun cuando fue pagado al señor Castillo Pastor, antes de que se iniciara el procedimiento sancionador, no extingue la obligación económica por los periodos noviembre y diciembre de 2018 al no haber sido cancelada la deuda en su totalidad; en consecuencia, sin perjuicio de que dicho monto debe ser tenido como pago parcial, no se ha subsanado este extremo de la infracción; por ende, de corresponder y con las pruebas pertinentes ceñirse por el artículo 40⁷ de la LGIT.

3.11. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan su responsabilidad en las infracciones en las que ha incurrido la inspeccionada. Por tanto, corresponde confirmar la resolución emitida por la autoridad sancionadora por los fundamentos antes desarrollados.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

⁴ Obrante a fojas 73 vuelta de estos actuados.

⁵ Obrante a fojas 74 de estos actuados.

⁶ Obrante de fojas 162 a 166 del expediente investigador.

⁷ **Artículo 40.- Reducción de la multa y reiterancia**

Las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos:

a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.

b) Al cincuenta por ciento (50%) de la suma originalmente impuesta cuando, resuelto el recurso de apelación interpuesto por el sancionado, éste acredite la subsanación de las infracciones detectadas dentro del plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su notificación.

En ambos casos, la solicitud de reducción es resuelta por la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **IMPROCEDENTE** la nulidad que se planteó en el recurso de apelación contra las actuaciones administrativas generadas en mérito de la Orden de Inspección N° 3948-2019-SUNAFIL/ILM y el Expediente Sancionador N° 2872-2020-SUNAFIL/ILM, incluyendo la Resolución de Sub Intendencia N° 243-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 21 de febrero de 2022, por los fundamentos expuestos en los considerandos 3.1 a 3.7 de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución de Sub Intendencia N° 243-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 21 de febrero de 2022, por los fundamentos expuestos en los considerandos 3.8 a 3.11 de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 243-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 21 de febrero de 2022, que impuso sanción económica a **LIONEL AIR S.A.C.** por la suma de **S/41,580.00 (Cuarenta y Un Mil Quinientos Ochenta con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO CUARTO. - Informar a **LIONEL AIR S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁸ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁹, que sanciona las infracciones muy graves¹⁰, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/jrpq

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

**El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, con el código de pago: 2205000243 a nivel nacional.
Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.**

⁸ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁹ (...) c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

¹⁰ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1102-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2159-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES

Lima, 30 de junio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 023-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 07 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 19680-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4637-2019-SUNAFIL/ILM (adelante, **el Acta de Infracción**), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 2604-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución correspondiente.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción y el Informe Final multa a la inspeccionada con **S/ 10,416.00 (Diez Mil Cuatrocientos Dieciséis con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no entregar el certificado de trabajo por el periodo laborado del 01 de febrero de 2016 al 31 de enero de 2019, a favor de la ex trabajadora Angélica Ramírez Atau, tipificada en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT.



- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por cumplir la medida de requerimiento de fecha 05 de diciembre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 31 de enero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- En el considerando 15 de la resolución apelada, se puede observar que la infracción por supuestamente no haber entregado el Certificado de Trabajo a la ex trabajadora Angélica Ramírez Atau, se sustenta en que no obra la conformidad sobre la recepción de dicho certificado de la mencionada ex trabajadora; sin embargo, de ello se desprende con claridad que la Sub Intendencia, no ha analizado de forma completa e integral los documentos presentados durante el procedimiento inspectivo, pues de haberlo realizado habría advertido que la ex trabajadora respondió el correo de fecha 16 de abril de 2021 remitido por la empresa, en el cual se adjuntó el respectivo certificado, no obstante, en el escrito de descargo de fecha 16 de abril de 2021, se adjuntó el correo electrónico remitido a la ex trabajadora y la respuesta de la misma, en el cual se indica "Recibido", por tanto, a la fecha de expedición de la resolución apelada la infracción había sido subsanada e incluso previamente a la emisión del Informe Final.
- Cabe señalar que, la entrega del Certificado de Trabajo se realizó durante el Estado de Emergencia Sanitaria en el que nos encontramos desde el 12 de marzo de 2020, declarado mediante Decreto Supremo N° 008-2020-SA, por lo que la comunicaciones de carácter laboral se encuentran habilitadas a través del uso de medios tecnológicos conforme lo señala expresamente el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1499, en ese sentido, la resolución apelada carece de una debida motivación, vulnera el derecho al debido procedimiento y de defensa, por lo que debe dejarse sin efecto la multa impuesta.
- Con relación a la infracción muy grave por supuesto incumplimiento de la medida de requerimiento de fecha 05 de diciembre de 2019, la resolución apelada contiene una motivación deficiente en tanto no sustenta las razones por las cuales impone una sanción tan gravosa en contra de la empresa, a pesar que en la resolución apelada recoge y verifica que la empresa cumplió con el pago de los beneficios sociales que le fueron requeridos, cuyo pago se realizó con anterioridad a la imputación de cargos, que es un factor a considerar para eximir a la empresa de la sanción propuesta. Ahora bien, en cuanto a la entrega del Certificado de Trabajo, ésta fue acreditado con la conformidad de recepción de la ex trabajadora Angélica Ramírez Atau, en ese sentido, lo solicitado en la medida de requerimiento fueron cumplidos en su totalidad de forma previa a la resolución apelada, por lo que se invoca al espíritu orientador y de asesoramiento técnico en cuanto al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral a la luz del Convenio OIT N° 81, además, a lo largo del procedimiento inspectivo la empresa en ningún momento ha incurrido en falta de colaboración.
- En el supuesto negado que se considere la aplicación de la multa por la no entrega del certificado de trabajo se estaría generando una doble sanción por un mismo hecho al haberse impuesto otra multa por el supuesto incumplimiento al requerimiento del



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

Inspector a cargo, vulnerando el principio non bis in ídem, por lo que debe tenerse en cuenta lo señalado en el Oficio Circular N° 0038-2008-MTPE/2/11.4, que refiere a la interposición de multas por incumplimientos a la medida de inspección de requerimiento y dejarse sin efecto las sanciones.

III. CONSIDERANDO

De la entrega del certificado de trabajo

- 3.1. Respecto a lo señalado en lo numeral i) del recurso de apelación, cabe indicar que, de conformidad con la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, extinguido el contrato de trabajo, **el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas.** (énfasis añadido)
- 3.2. En ese sentido, la inspeccionada debió entregar el certificado de trabajo a la señora Angélica Ramírez Atau (en adelante, **la ex trabajadora afectada**), a las 48 horas de su cese, ocurrido el 31 de agosto de 2018.
- 3.3. Sobre el caso en particular, el personal inspectivo señaló en el numeral 4.21 de los Hechos Constatados en el Acta de Infracción, que la inspeccionada no acreditó la entrega del certificado de trabajo a favor de la ex trabajadora afectada, por su parte, la Autoridad de primera instancia ha motivado su decisión de sancionar a la inspeccionada por la infracción que fue imputada en el Acta de Infracción, no sólo en base a las conclusiones arribadas por el personal inspectivo, sino evaluando nuevamente el material probatorio que se tuvo a la vista en la etapa de actuaciones inspectivas y los alegatos presentados, del cual en el considerando 15 de la resolución apelada ha precisado tras su evaluación que, no obra en autos la conformidad de la ex trabajadora afectada de la recepción del certificado de trabajo, por lo que, no se tendría por subsanado la infracción relativa al certificado de trabajo a favor de la ex trabajadora afectada.
- 3.4. Ahora bien, en el presente procedimiento recursivo la inspeccionada ha presentado copia del correo electrónico de fecha 16 de abril de 2021¹, de origen rrhh@civime.edu.pe dirigido al correo electrónico english1.consulting@gmail.com, en el cual se adjunta el Certificado de Trabajo a favor de la ex trabajadora afectada, si bien se tiene por “recibido”; sin embargo, no genera certeza que en efecto la ex trabajadora Angélica Ramírez Atau, haya recepcionado el certificado de trabajo en tanto dicho correo electrónico english1.consulting@gmail.com es un correo institucional de la empresa y no corresponde a la ex trabajadora afectada, máxime si se tiene en cuenta que el término laboral fue el 31 de agosto de 2018. Es así que, se puede corroborar que la inspeccionada no ha cumplido con subsanar la infracción imputada respecto a la entrega del certificado de trabajo a la mencionada ex trabajadora.
- 3.5. Sobre lo señalado en el numeral ii) del recurso de apelación, cabe precisar que las actuaciones inspectivas de investigación se realizaron en el plazo de sesenta (60) días hábiles, el cual se computa desde la comprobación de datos que se realizó el 26 de setiembre de 2019 y culminó el 12 de diciembre de 2019, fecha en que se llevó a cabo la última comparecencia, en esa línea de análisis, el procedimiento inspectivo se realizó antes de la declaratoria del estado de emergencia aprobado mediante el Decreto Supremo N° 44-2020-PCM de fecha 15

¹ Véase fojas 63 (reverso) del expediente sancionador



de marzo de 2020 y si bien el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1499 habilita el uso de medios tecnológicos para una mejora comunicacional de carácter laboral; sin embargo, la inspeccionada no ha demostrado ni durante las actuaciones inspectivas ni con la presentación del presente recurso de apelación la entrega del certificado de trabajo a favor de la ex trabajadora afectada a través de los medios tecnológicos; no obstante, la inspeccionada debió haber adoptado otros mecanismos que demuestren de manera fehaciente la entrega correspondiente del certificado de trabajo, para así dar por subsanado su obligación sociolaboral; por lo que esta Intendencia desestima dicho argumento.

De la medida inspectiva de requerimiento

- 3.6. En cuanto a lo señalado en el numeral iii) del recurso de apelación, cabe precisar que, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.
- 3.7. Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece lo siguiente: “(...) **Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.** (...)”. (énfasis añadido)
- 3.8. En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2: “Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”.
- 3.9. Como se evidencia de las normas acotadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador, por lo que resulta imperativo comprobar lo antes expuesto para habilitar su emisión.
- 3.10. En tal sentido, corresponde precisar que, a folios 232 del expediente de inspección, obra la medida inspectiva de requerimiento de fecha 05 de diciembre de 2019, a través del cual la Inspectora actuante, requirió a la inspeccionada, en un plazo máximo de cuatro (04) días hábiles, adoptar las medidas para garantizar el cumplimiento de las disposiciones en materia de relaciones laborales, entre otros: “5) **Acreditar la entrega del certificado de trabajo conteniendo información acorde a la realidad, en lo correspondiente a la fecha de ingreso y fecha de cese de la trabajadora, donde tratándose del periodo laborado de manera discontinua, deberá consignar cada rango del periodo laborado (ingresos y reingresos), conforme a ley.**” (énfasis añadido)
- 3.11. Entonces, considerando las acciones requeridas por la Inspectora comisionada en la medida inspectiva en lo que respecta a la entrega del certificado de trabajo a la ex trabajadora, de acuerdo al numeral 4.21 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, la inspeccionada no acreditó la entrega del certificado a favor de la ex trabajadora afectada, y conforme señalado el personal inspectivo en el numeral 4.22 del Acta de Infracción, la inspeccionada



no cumplió con subsanar la totalidad de infracciones requerido en el medida inspectiva del día 05 de diciembre de 2019, no obstante, en el presente procedimiento recursivo la inspeccionada pretende dar cumplimiento a su obligación sociolaboral con la presentación de un correo electrónico de fecha 16 de abril de 2021, el mismo que no causa convicción conforme a lo antes ya desarrollado; sin embargo, con ello se puede evidenciar que la inspeccionada no ha dado cumplimiento oportuno con lo requerido en la medida de requerimiento de inspección materia de análisis.

- 3.12. Como consecuencia de todo lo antes expuesto, la sanción impuesta a la inspeccionada no se sustenta en apreciaciones subjetivas —como ésta alega— sino que, por el contrario, se sustenta en los hechos constatados por los Inspectores de Trabajo durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, de los que se han podido determinar los incumplimientos normativos en materia de relaciones laborales en los que ha incurrido la inspeccionada, habiéndose valorado las pruebas aportadas por la inspeccionada, las mismas que no han logrado desvirtuar la conducta infractora imputada. Por tanto, la resolución apelada se ha sujetado a los hechos constatados por el personal inspectivo, además, de ello en todo el procedimiento administrativo sancionador se han respetado las garantías propias a un debido procedimiento, imponiéndose la sanción, conforme a la regulado en la LGTI y su Reglamento.
- 3.13. Es importante resaltar que, el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL de fecha 30 de julio de 2021, dispuso aprobar como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros, el criterio expuesto en el fundamento 9 de la referida resolución, el mismo que señala: “en tanto que el ordenamiento jurídico no disponga cosa distinta, los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente, respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo” (énfasis añadido).
- 3.14. En tal sentido, la imposición de la sanción por la infracción a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por el incumplimiento de parte de la inspeccionada de la medida inspectiva de requerimiento se encuentra conforme a ley, por tanto, no se identifica una vulneración al derecho al debido procedimiento o a la motivación, u otro derecho invocado por la inspeccionada, correspondiendo desestimar lo alegado en este extremo.

De la vulneración del principio non bis in ídem

- 3.15. Ahora bien, respecto a lo señalado en el numeral iv) del recurso de apelación, es necesario precisar que el Oficio Circular N° 0038-2008-MTPE/2/11.4 ha sido dejado sin efecto por la Resolución Directoral N° 124-2011-MTPE/2/16 de la Dirección General de Inspección del Trabajo, que aprobó el Lineamiento General que Regula la Adopción y Seguimiento de la Medida Inspectiva de Requerimiento y la Aplicación de los Principios de “Concurso de Infracciones” y “Non Bis In Ídem” en el Procedimiento Inspectivo Sancionador², sin que posteriormente hayan recobrado su vigencia. Posteriormente, la Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Memorando Circular

² Mediante Oficio Circular N° 007-2012-MTPE/2/16 de fecha 31 de enero de 2012, se informó que mediante Resolución Directoral N° 013-2012-MTPE/2/16 se suspendió, entre otros, la aplicación de la Resolución Directoral N° 124-2011-MTPE/2/16, que aprobó el Lineamiento General que Regula la Adopción y Seguimiento de la Medida Inspectiva de Requerimiento y la Aplicación de los Principios de “Concurso de Infracciones” y “Non Bis In Ídem” en el Procedimiento Inspectivo Sancionador, por el tiempo que dure la revisión de los criterios interpretativos adoptados en la misma.



N° 037-2013-MTPE/1/20.4 de fecha 05 de junio de 2013, señaló que la Dirección General de Trabajo compartió su opinión respecto a que en caso se proponga la imposición de multa por incumplimiento a la labor inspectiva por no haber atendido la medida de requerimiento y, como consecuencia de ello, se extienda propuesta de multa por no haber acreditado el cumplimiento de la normatividad sociolaboral no siendo aplicable el principio de non bis in ídem; por tanto, el referido Oficio Circular no resulta aplicable al presente caso, debiendo imponerse sanción por cada una de las infracciones analizadas por la Autoridad de primera instancia, al ser independiente las unas de las otras.

- 3.16. No obstante, en el presente caso no se observa transgresión al principio del non bis in ídem, previsto por el inciso 11³ del artículo 230 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, puesto que no se cumple con el requisito de la identidad de sujetos, hechos y fundamento; pues podemos afirmar que en el mismo se han dado **hechos distintos y disímiles**, uno consiste en incumplir la obligación laboral (no entregar el certificado de trabajo), y el otro radica en no acatar la medida inspectiva de requerimiento emitida por la Inspectora comisionada; además, **estos hechos tienen distintos fundamentos**, entendiéndose por fundamentos a los bienes jurídicos, el primero afecta a la ex trabajadora afectada (incumplimiento de normas sociolaborales en su perjuicio), mientras que el segundo afecta bienes jurídicos de la Administración Pública (labor inspectiva), en este caso, a la Inspección del Trabajo; por consiguiente, en este procedimiento, al no haberse configurado el requisito esencial de **triple identidad: sujeto, hecho y fundamento**, no hubo transgresión al principio de non bis in ídem, no existiendo una doble sanción por un mismo hecho.
- 3.17. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por el inferior en grado. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe por disposición Superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 023-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 07 de enero de 2022, que impone sanción a **CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES**, por la suma de **S/ 10,416.00 (Diez Mil Cuatrocientos Dieciséis con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

³ Inciso 11 del artículo 230° de la Ley N° 27444, señala "No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7°"



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

ARTÍCULO TERCERO. -

INFORMAR a CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁴ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁵, que sanciona las infracciones muy graves⁶, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/asc

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, con el código de pago: 2204000023 a nivel nacional.
Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.

⁴ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁵ (...)
c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁶ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.07.2022 18:50:41-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1176-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2304-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : CONVIALES PERU S.A.C. (antes E.REYNA C. S.A.C.
CONTRATISTAS GENERALES¹)

Lima, 08 de julio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **CONVIALES PERU S.A.C.** (en adelante, el **inspeccionado**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0085-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 20 de enero de 2022 (en adelante, la **resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 14777-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto del inspeccionado, a efectos de verificar el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2766-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica al inspeccionado por incurrir en infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.2 De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1755-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas al inspeccionado, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, salvo en lo relativo al certificado de trabajo y a la remuneración vacacional, impuso sanción de multa al inspeccionado por la suma de **S/ 26,460.00 (Veintiséis Mil Cuatrocientos Sesenta con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la gratificación legal correspondiente a diciembre 2018 y julio 2019 (trunco) al ex trabajador José Zegarra Aliaga, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.

¹ Conforme a la información histórica que se obtiene en la consulta RUC de la página web de SUNAT, a fojas 23 del expediente sancionador.



- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la bonificación ex extraordinaria correspondiente a diciembre 2018 y julio 2019 (trunco) al ex trabajador José Zegarra Aliaga, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios correspondiente a noviembre 2018 y mayo 2019 (trunco) al ex trabajador José Zegarra Aliaga, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la verificación de la medida de requerimiento emitida el 07 de agosto de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 01 de febrero de 2022, el inspeccionado interpuso recurso de apelación contra el pronunciamiento de primera instancia, solicitando su nulidad, argumentando:

- i) Conforme se ha señalado a lo largo de todo el procedimiento administrativo, el inspeccionado cumplió con efectuar el pago íntegro de los adeudos laborales del ex trabajador José Zegarra Aliaga. La supuesta diferencia que existente entre los importes que se describen en la carta de instrucción y las boletas de pago respecto a los conceptos antes señalados, fueron cancelados oportunamente, e incluso antes de la notificación de la imputación de cargos, conforme se aprecia de la copia de recibo de pago de fecha 30 de abril de 2021, debidamente firmado por el ex trabajador.
- ii) Respecto al pago íntegro de los beneficios sociales que señala la autoridad administrativa que se ha incumplido, debe señalarse que el inspeccionado cumplió con efectuar el pago del total de los adeudos laborales al ex trabajador, para acreditarlo se acompaña la liquidación de beneficios sociales, así como el recibo de pago debidamente firmado por el ex trabajador.
- iii) Se ha acreditado fehacientemente el cumplimiento del pago de los beneficios sociales del ex trabajador mucho antes de la emisión y notificación de la imputación de cargos, por lo que, al amparo del artículo 255 inciso f) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en concordancia con el artículo 47-A del RLGIT, constituye causal eximente de responsabilidad.
- iv) Conforme a lo expuesto, se ha cumplido con la medida inspectiva de requerimiento emitida el 07 de agosto de 2019 mucho antes de la emisión y notificación de la imputación de cargos, por tal motivo, la propuesta de multa por la supuesta infracción a la labor inspectiva, debe ser desestimada.
- v) El inspeccionado solicita que se declare nulo el procedimiento sancionador.

III. CONSIDERANDO

- 3.1 Preliminarmente, cabe señalar que el caso de autos se circunscribe sobre los incumplimientos laborales en perjuicio del señor José Zegarra Aliaga (en adelante, **el ex trabajador afectado**), respecto del cual la inspectora comisionada verificó que laboró



para el inspeccionado del 01/10/2018 al 31/01/2019, de acuerdo al numeral 4.4 de los hechos constatados del Acta de Infracción, siendo su remuneración mensual ascendente al monto S/ 5,593.00 (compuesto del sueldo básico más su asignación familiar), conforme a la constatación recogida en la medida inspectiva de requerimiento y a las boletas de pago exhibidas por el inspeccionado en la etapa inspectiva².

- 3.2 En virtud al vínculo laboral determinado, el inspeccionado tenía las siguientes obligaciones laborales: a) el pago de las gratificaciones legales, b) el pago de las bonificaciones extraordinarias, c) el pago de la compensación por tiempo de servicios, entre otras obligaciones, a favor del ex trabajador afectado.

De las infracciones en materia de relaciones laborales

- 3.3 El Inspector comisionada ha precisado en el numeral 4.8 del Acta de Infracción, que producto de las actuaciones inspectivas llevadas a cabo a determinado que la inspeccionada no acreditó el pago de los beneficios laborales señalados en el considerando 1.3 de la presente resolución; asimismo, la propia inspeccionada reconoció en la comparecencia del 15 de agosto de 2018³ que solo efectuó el pago parcial de S/2,540.15 por concepto de gratificaciones legales de diciembre de 2018, y no pago la liquidación de beneficios sociales.
- 3.4 Ahora bien, durante le presente procedimiento sancionador, la inspeccionada ha presentado la liquidación de beneficios sociales de fecha 30 de marzo de 2021, firmada por el ex trabajador afectado, dejando constancia que: *“Por la presente confirmo haber recibido mis Beneficios Sociales conforme lo establece la Ley y en señal de conformidad firmo, no tengo nada que reclamar a la Empresa E. REYNA C. S.A.C. CONTRATISTAS GENERALES”*⁴, así como el recibo de pago firmado por el ex trabajador afectado en la misma fecha⁵, señala el mismo monto total de la liquidación de beneficios sociales de la misma fecha antes mencionada; además, en dicho recibo de pago se indica que su concepto es por la liquidación de beneficios sociales.
- 3.5 Cabe precisar que respecto a la gratificación legal y bonificación extraordinaria de diciembre 2018 (periodo del 01/10/2018 al 31/12/2018), la inspeccionada un recibo de pago firmado por el ex trabajador afectado de fecha 30 de abril de 2021, obrante a folios 48 del expediente sancionador, donde señala haber efectuado el pago de S/ 372.56, del saldo por dicho concepto remunerativo, por lo que corresponder revocar dicho extremo de la sanción impuesta.
- 3.6 Sobre el particular, mediante Resolución de Superintendencia N°016-2020-SUNAFIL de fecha 17 de enero de 2019, se aprobó criterios normativos adoptados por el “Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL”, entre ellos, el contemplado en el Tema N° 1 que establece:

² Ver fojas 36 y 37 del expediente de inspección.

³ Ver fojas 50 del expediente de inspección.

⁴ Ver fojas 47 del expediente sancionador.

⁵ Ver fojas 47 (reverso) del expediente sancionador.



TEMAS	CRITERIO
TEMA N° 1: Acreditación del pago de las obligaciones laborales económicas.	El pago de obligaciones laborales económicas se podrá acreditar con cualquier medio probatorio, sin perjuicio que el empleador demuestre el cumplimiento de las obligaciones laborales accesorias, pudiendo ser estas acreditadas mediante medios físicos o informáticos.

3.7 En tal sentido, tomando en cuenta lo dispuesto en el criterio normativo señalado en el considerando precedente, esta Intendencia determina que la inspeccionada cumplió con el pago de la compensación por tiempo de servicios de noviembre 2018, la gratificación legal y la bonificación extraordinaria de diciembre 2018 y julio 2019, las cuales han sido calculados correctamente (en función al tiempo de servicios y a la remuneración computable) en la mencionada liquidación de beneficios sociales, así como se ha pagado el saldo pendiente.

3.8 Respecto al cumplimiento acreditado antes señalado, teniendo en cuenta la liquidación de beneficios sociales fue pagada el 30 de marzo de 2021, esto es, antes de la notificación de la imputación de cargos (notificación de la imputación de cargos: 10/05/2021), corresponde aplicar lo dispuesto en el literal f) del numeral 1 del artículo 257 del TUO de la LPAG: "**Artículo 257.- Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones 1.- Constituyen condiciones eximentes de la responsabilidad por infracciones las siguientes: (...) f) La subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos a que se refiere el inciso 3) del artículo 255**". En ese sentido, dada la subsanación efectuada previo al inicio del procedimiento sancionador corresponde revocar los extremos referidos al pago de la compensación por tiempo de servicios de noviembre 2018, de la gratificación legal de julio 2019 (trunco) y de la bonificación extraordinaria de julio 2019 (trunco); no obstante ello, no corresponde modificar el monto de la multa, debido a que las infracciones por no cumplir con el pago de la compensación por tiempo de servicios de mayo 2019 (trunco), se mantiene.

3.9 Es pertinente mencionar que, respecto de los beneficios laborales no subsanados, de la revisión de la liquidación de beneficios sociales de fecha 30 de marzo de 2021⁶ se observa que:

- El monto calculado por el concepto de compensación por tiempo de servicios de mayo 2019 (por el periodo trunco del 01/11/2018 al 31/01/2019) es incorrecto, toda vez que el monto es menor al que corresponde, al considerar como remuneración computable el monto de S/ 503.20 y solamente 2 meses y 26 días, debiendo haber considerado:

- Remuneración básica: S/ 5,500.00
- Asignación familiar: S/ 93.00
- 1/6 de la gratificación legal de diciembre 2018 (3 meses) percibida: S/ 2,796.50/6 = S/ 466.08

Remuneración computable: S/ 6,059.08/12= S/ 504.92

⁶ Obrante a fojas 47 del expediente sancionador.



Periodo por liquidar: del 01/11/2018 al 31/01/2019 (3 meses)

- 3.9 Por lo tanto, no obra documento en los actuados que acredite el pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios del periodo correspondiente a mayo 2019 (trunco).

Del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

- 3.10 El artículo 9 de la LGIT establece la obligación por parte de los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, de colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello.
- 3.11 Resulta pertinente mencionar que de conformidad con el numeral 5.3 del artículo 5 de la LGIT, los inspectores se encuentran investidos y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte las medidas en orden a garantizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral.
- 3.12 Por su parte, el artículo 14 de la LGIT establece que: *“Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas”*.
- 3.13 En ese sentido, la naturaleza de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene por objeto revertir los efectos antijurídicos que producen las conductas infractoras cometidas por el inspeccionado, en el plazo otorgado por la autoridad inspectiva.
- 3.14 En el presente caso, durante las actuaciones inspectivas se advirtieron incumplimientos a la normativa laboral, por lo que ante ello, la inspectora comisionada, conforme a sus facultades, extendió la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de agosto de 2019⁷, mediante la cual requirió al inspeccionado que, en el plazo de cinco (05) días hábiles, proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de gratificación legal, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios, a favor del extrabajador afectado.
- 3.15 No obstante ello, el inspeccionado no cumplió con lo requerido en la citada medida de requerimiento en su totalidad, tal como consta en el numeral 4.9 de los hechos constatados del Acta de Infracción; lo cual evidencia la inobservancia al deber de colaboración con la inspección, deber contenido en el artículo 9 de la LGIT; máxime si hasta la emisión de la presente resolución no se ha acreditado el pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios de mayo 2019 (trunco). Por lo tanto, se desestiman los argumentos alegados por el inspeccionado en este extremo de su recurso de apelación, correspondiendo confirmar la comisión de la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 3.16 Estando a lo previamente expuesto, la multa a imponer deberá quedar de la siguiente manera:

⁷ Ver folios 42 a 44 del expediente de inspección.



Nº	MATERIA	INFRACCIÓN SANCIONADA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	NUM. TRAB. AFECT.	MULTA
1	Relaciones Laborales	Por no pagar el íntegro de la compensación por tiempo de servicios correspondiente a noviembre 2018 y mayo 2019 (trunco) al extrabajador José Zegarra Aliaga.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	1	1.35 UIT S/ 5,670.00
2	Labor Inspectiva	El Administrado no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento emitida el 07 de agosto de 2019.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE	1	2.25 UIT S/ 9,450.00
MULTA TOTAL					S/15,120.00

3.17 Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADA** la nulidad planteada contra la Resolución de Sub Intendencia N° 85-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 20 de enero de 2022, a través del recurso de apelación, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de apelación interpuesto por **CONVIALES PERU S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Sub Intendencia N° 0085-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 20 de enero de 2022, de acuerdo a los fundamentos expuestos en los considerandos 3.4 a 3.8 de la presente resolución, **CONFIRMARLA** en lo demás que contiene y **ADECUAR** la sanción impuesta a **CONVIALES PERU S.A.C.** a la suma de **S/15,120.00 (Quince Mil Ciento Veinte con 00/100 soles)**, por los restantes fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO CUARTO.- Informar a **CONVIALES PERU S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁸ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁹, que sanciona las infracciones muy graves¹⁰,

⁸ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece:
Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁹ (...)
c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

¹⁰ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

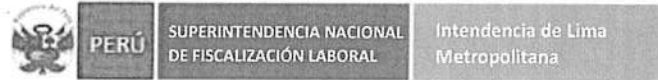
el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER.-

ILM/FMCR/arsh

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: 2205000085 a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.



*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 1195-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2514-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : CORPORACION CERAMICA S.A.

Lima, 13 de julio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **CORPORACION CERAMICA S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 044-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 12 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección Nº 27168-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 322-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción Nº 2477-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución correspondiente.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final multa a la inspeccionada con **S/ 15,480.00 (Quince Mil Cuatrocientos Ochenta con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no pagar íntegramente las remuneraciones al trabajador Carlos Alberto Palomino Gamboa, respecto de los meses de agosto de 2017 a noviembre de 2019, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **Muy Grave** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 03 de enero de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 01 de febrero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) En la resolución apelada, en un primer momento, en los numerales 14 y 15, indica que la diferenciación salarial efectuada por CORCESA, no configura la conducta infractora vinculada a actos de hostilización, razón por la cual deja de lado la imputación sobre esta materia al momento de sancionarles: sin embargo, a pesar de desvirtuar dicha imputación, la entidad considera que de todas formas CORCESA no justificó el motivo por el que otorgó al señor Palomino una remuneración que, en comparación a otros trabajadores que ocupan el mismo puesto de trabajo, resulta ser inferior, sin subsanar dicha decisión en una causa motivada, como requiere la normativa laboral. Al respecto, la diferenciación salarial aplicada entre los trabajadores tiene su razón de ser en la diferencia existente en las categorías que ocupan cada uno de ellos; pues el señor Milton Freddy Aponte Guevara, tiene el cargo y categoría de Operador de Montacargas B.MB 4, el señor Eduardo Ismael Parreño Fernández igualmente es operador de montacargas B.MB 4, y el señor Carlos Alberto Palomino Gamboa, es Operador de Montacargas B.OA2 5, siendo dicha diferenciación reconocida por la entidad en el numeral 22 de la resolución apelada, lo que demuestra que a pesar de tener conocimiento de dicha diferencia en la categoría, el Sub Intendente optó por omitir tal detalle de su razonamiento, concluyendo equivocadamente en sancionarles por la referida infracción.
- ii) Si bien la Constitución Política prohíbe la desigualdad de trato ante la ley y la discriminación en todas sus vertientes, en el caso referido a la remuneración, es cierto también que nuestro ordenamiento jurídico permite el trato desigual, siempre que éste sea justificado o motivado en causa razonable y objetiva; así el Tribunal Constitucional en el expediente N° 0026-2006-AI/TC, en su fundamento 42, ha señalado que la igualdad es un derecho fundamental, que no consiste en la Facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino en tratar de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación, es decir, tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales; asimismo, en la Casación N° 208-2005-PASCO, la Corte Suprema de la República estableció los criterios mínimos que deben ser tomados en consideración al momento de comparar la situación de los trabajadores, a fin de determinar si entre ellos se ha infringido o no el principio de igualdad de trato, en el aspecto remunerativo; no obstante, a pesar de ello, la autoridad de trabajo a lo largo del procedimiento no ha cumplido con demostrar los requisitos de homologación señalados, a pesar de existir un elemento o categoría que a simple vista permite efectuar un trato diferenciado, sin que ello implique una discriminación. El criterio de categoría implica que exista de por medio un grado diferente de especialidad técnica o profesional al momento de manejar en el presente caso, el vehículo de montacarga, tal como se demostró con las pruebas brindadas durante las comparecencias y que obran en el expediente administrativo.



- iii) Un trabajador que maneja maquinaria de distinta infraestructura tal como es un Montacarga B.OA2 5 o un Montacarga B.MB 4, implica necesariamente que se encuentre especializado en forma distinta para el uso de cada vehículo; sin embargo, este aspecto acreditado con la información remitida durante la etapa instructiva del procedimiento no ha sido tomada en cuenta por la Autoridad de Trabajo para evaluar las características de los trabajadores cuya situación salarial se busca equiparar. No existe un parámetro de igualdad objetivo entre el señor Palomino Gamboa, quien ocupa el puesto de Operador de Montacarga B.OA2 5 y los señores Aponte Guevara y Parreño Fernández, ocupan los puestos de Operador de Montacarga B.MB 4, no siendo equitativo/igualitario que CORCESA remunere con el mismo salario a ambos operadores.
- iv) Es un requisito indispensable que la Sunafil, al efectuar una comparación que permita identificar la existencia de un acto discriminatorio, proponga un término de comparación (*tertium comparationis*) válido; es decir, un término de referencia a partir del cual se determine si el tratamiento jurídico dado no resulta objetivo ni razonable, de modo que dicho término de referencia debe ser suficiente y adecuado para que a partir del mismo sea posible constatar que ante situaciones fácticas iguales, uno de los sujetos de la relación ha sufrido un trato diferente, sin que existan razones objetivas y razonables que lo legitimen; empero, la Sunafil compara a trabajadores que tienen una condición distinta, Operador de Montacargas B.MB 4 y Operador de B.OA2 5, resultando dicha comparación inadecuada, pues ambas condiciones se encuentran en una situación fáctica distinta, reforzado en los medios probatorios brindados en su momento, como el cuadro de asignación de categorías y funciones y política salarial de la empresa, los cuales son documentos que cumplen con los requisitos establecidos en el reglamento de la Ley N° 30709, Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2018-TR, dejando claro que la diferenciación salarial aplicada por CORCESA es legítima, se puede concluir que existen remuneraciones diferenciadas en el mismo puesto de trabajo, razón por la CORCESA contempló distintas remuneraciones para el puesto de operador de montacargas, teniendo como causa razonable y objetiva, la categoría distinta a la que pertenecen los trabajadores; de este modo, se acreditó el cumplimiento de sus obligaciones en materia de relaciones laborales, demostrando que la diferencia salarial aplicada al señor Palomino se encuentra debidamente justificada, por lo que se debe dejar sin efecto la multa aplicada.
- v) Resulta evidente que el determinar una supuesta infracción en materia de labor inspectiva por incumplir con la medida de requerimiento resulta una doble sanción; esto es, una por incumplir el requerimiento de la supuesta infracción y otra por la supuesta infracción determinadas, lo cual constituye una vulneración al Principio de Non Bis In Ídem, reconocido en la Constitución Política y en el artículo 248 numeral 10, del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, toda vez que, no es posible que la administración imponga varias sanciones por un mismo hecho; en tanto, la sanción recae sobre el mismo sujeto por los mismos hechos y fundamentos.



III. CONSIDERANDO

Del principio-derecho de igual remuneración por igual trabajo

- 3.1. Sobre los extremos señalados en los numerales i) y iii) del recurso de apelación, se advierte que éstos han sido formulados de forma repetitiva en los descargos de la inspeccionada, sobre los cuales la Autoridad instructora ha emitido su pronunciamiento en el numeral 48 del Informe Final, y la Autoridad resolutora en el considerando 22 de la resolución apelada, desvirtuando lo argumentado por la inspeccionada, que esta Intendencia comparte; toda vez que ha señalado con claridad que, el Inspector comisionado determinó en base a los medios probatorios ofrecidos por la inspeccionada durante las actuaciones inspectivas que, el trabajador Carlos Alberto Palomino Gamboa, realizaba las mismas funciones que los trabajadores Milton Freddy Aponte Guevara y Eduardo Ismael Parreño Fernández, funciones que fueron descritas por la propia inspeccionada en su Informe N° 2-2019; asimismo, ha precisado en cuanto a las categorías referidas por la inspeccionada que, si bien se observa en las boletas de pago de los trabajadores que se asignan categorías distintas, lo cierto es que, su cuadro de categorías y funciones no cuenta con una descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifican su agrupación en una categoría, no se justifican la valoración y tampoco la política remunerativa se encuentra acorde con el cuadro de categorías y funciones, de lo cual ha advertido que no existe causa que justifique objetiva y razonablemente los motivos de la diferencia remunerativa entre el trabajador Carlos Alberto Palomino Gamboa y los trabajadores Milton Freddy Aponte Guevara y Eduardo Ismael Parreño Fernández, correspondiendo al trabajador Carlos Alberto Palomino Gamboa, que se le pague íntegramente las remuneraciones por la función que realiza como montacarguista.
- 3.2. En tal sentido, lo alegado por la inspeccionada es carente de asidero, en tanto, de la revisión de la documentación presentada por la inspeccionada, en efecto, no acredita la existencia de una diferenciación de categorías dentro del puesto de trabajo de los Operarios de Montacargas, sea por las funciones específicas, o por elementos de antigüedad, nivel académico alcanzado, capacitación profesional, responsabilidad, experiencia, ni por características del Montacargas que operan los trabajadores, como alega, o elemento objetivo y razonable que justifique una diferencia remunerativa entre trabajadores que realizan las mismas funciones; toda vez que, tal como fue verificado por el Inspector comisionado en el numeral 4.12 del Acta de Infracción, de la revisión de la documentación exhibida en la etapa de actuaciones inspectivas de investigación ha concluido que no existe causa justa o motivada para no pagar íntegramente la remuneración al trabajador Carlos Alberto Palomino Gamboa, por la función que realiza de montacarguista.
- 3.3. Sin perjuicio de lo determinado, cabe precisar de la revisión de documentos exhibidos por la inspeccionada en la etapa de investigación, referido a los contratos de trabajo celebrados con los trabajadores comprendidos en la investigación, conforme al Principio de Verdad Material, se advierte del tenor de la cláusula Segunda de la Renovación de trabajo del Régimen de Exportación No Tradicional¹ celebrado con el trabajador Carlos Alberto Palomino Gamboa, así como del Contrato de Trabajo sujeto a modalidad de obra determinada o

¹ Véase a folio 63 del expediente de inspección.



servicio específico², celebrado con el trabajador Eduardo Ismael Parreño Fernández y de la Renovación de trabajo del Régimen de Exportación No Tradicional³, suscrito con el trabajador Milton Freddy Aponte Guevara, se consignan que los contratos celebrados con los mencionados trabajadores, son para realizar: *“labores relacionadas con el control de almacenamiento, despacho, embalaje, carga y transporte de la mercadería, limpieza del área de trabajo, así como el apoyo al Área comercial donde se procesa la documentación de los productos destinados a la exportación”*, de lo cual no se advierte que existan diferencias o la precisión de alguna especialidad, denotando que las funciones asignadas a los tres trabajadores son similares.

- 3.4. Por otro lado, con vista al documento denominado “Política Salarial – CORCESA”⁴, presentado por la inspeccionada, en el punto 7 referido a los “Criterios Objetivos de Diferenciación Salarial”, contempla: Antigüedad del trabajador; desempeño del trabajador; calificación de desempeño; negociación colectiva; escasez de la oferta de la mano de obra calificada para un puesto determinado; costos de vida de la localidad donde presta el servicio; experiencia laboral; perfil académico o educativo; el lugar de trabajo; la realización de trabajos en jornada reducida, en jornada atípica o a tiempo parcial; la modificación de la estructura salarial u organizacional, reclasificación, degradación o ajuste razonable, aunque el valor asignado al puesto de trabajo haya decrecido o el nuevo puesto de trabajo corresponda a una categoría de inferior nivel remunerativo, entre otros”; sin embargo, de lo descrito, tampoco se advierte que haya justificación de una existencia de varias categorías o subcategorías dentro del grupo de trabajadores que desempeñan la función de Operador de montacargas, lo cual evidentemente no justifica a su vez la existencia de la diferenciación salarial alegada por la inspeccionada.
- 3.5. Por otro lado, de la revisión de los actuados, en el procedimiento de actuaciones inspectivas de investigación, y en el procedimiento sancionador, no se advierte que la inspeccionada haya acreditado la existencia de una categoría diferenciadora entre los trabajadores que manejan Montacargas B.MB 4, frente a los trabajadores que manejan Montacarga B.OA2 5, y que previamente haya sido de conocimiento de los trabajadores, y además amerite un tratamiento diferenciado en el pago de las remuneraciones, menos acredita que entre ambos casos exista un mayor nivel de conocimiento o especialización, sino solo alegaciones que hacen referencia que no existe un parámetro de igualdad objetiva entre quienes ocupan el puesto de Operador de Montacarga, sin acreditarlo; cuando de acuerdo a las constataciones efectuadas por el Inspector comisionado y el análisis de la Autoridad instructora como de la Autoridad resolutora, se evidencia que siendo el cargo y las funciones que realiza el trabajador Carlos Alberto Palomino Gamboa, las mismas que realizan los trabajadores Milton Freddy Aponte Guevara y Eduardo Ismael Parreño Fernández; no justifica aplicar una diferencia remunerativa, sino una remuneración similar a la que perciben los trabajadores homólogos que realizan las mismas funciones de Operador de Montacargas.
- 3.6. Sin perjuicio de lo señalado, es pertinente acotar que, la igualdad salarial por igual trabajo constituye un principio – derecho que se desprende de los artículos 2 inciso 2⁵ y del artículo

² Véase a folio 84 del expediente de inspección.

³ Véase a folio 98 del expediente de inspección.

⁴ Véase a folios 117 a 124 del expediente de inspección.

⁵ Derechos Fundamentales de la Persona.

Artículo 2 – Toda persona tiene derecho:

(...)



26 inciso 1⁶ de la Constitución Política del Perú, además del artículo 23 inciso 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁷ y el artículo 7 literal a) numeral i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales⁸ por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución⁹.

- 3.7. Ahora bien, en palabras del Tribunal Constitucional, el principio de igualdad no excluye un tratamiento desigual, siempre y cuando este se realice sobre bases objetivas y razonables:

“7. [...] La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

8. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio debe precisarse que la diferenciación está constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable”¹⁰

- 3.8. De otro lado, el artículo 2 del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, la OIT)¹¹, establece que los trabajadores deberán ser protegidos adecuadamente contra todo acto desigual de remuneración.
- 3.9. Así también, los numerales 2 y 3 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establecen que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a **igual salario por trabajo igual, y a una remuneración equitativa y satisfactoria**, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso sea necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- 3.10. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. N° 04922 2007-PA/TC, (fundamento 8), señala que:

“(…) La remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometido a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros

2. A la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición, económica o de cualquiera otra índole.

⁶ Principios que regulan la relación laboral

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
Igualdad de oportunidades sin discriminación

⁷ Artículo 23 (...) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, igual salario por trabajo igual.

⁸ Artículo 7.- Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores

i) Un salario equitativo e ilegal por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (...)

⁹ Cuarta. - Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

¹⁰ STC Expediente N° 02974-2010-PA/TC, fundamentos 7 y 8.

¹¹ Convenio N° 100 de la OIT

Art. 2:

2.1. Todo miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración (...).”



por igual trabajo. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana”¹²

- 3.11.** Por consiguiente, al no haber acreditado la inspeccionada, en el procedimiento de actuaciones inspectivas ni en el procedimiento administrativo sancionador, la existencia de una justificación, motivada en causa razonable y objetiva, para efectuar el pago de remuneraciones diferenciadas entre los trabajadores que desempeñan cargos y funciones similares de Operador de Montacarga, en el periodo materia de autos, de agosto 2017 a noviembre 2019, se evidencia que al trabajador Carlos Alberto Palomino Gamboa le corresponde que se le pague íntegramente las remuneraciones por la función que realiza como Operador de Montacargas, cuya obligación, la inspeccionada no cumplió a pesar del plazo de tres (3) días hábiles otorgado a través de la medida de requerimiento de fecha 03 de enero de 2020, vulnerando así lo establecido en los artículos 23 y 24 de la Constitución Política del Perú¹³, y el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, el **TUO de la LPCL**)¹⁴, e incurriendo en infracción a la labor inspectiva; por consiguiente, las alegaciones de la inspeccionada resultan carentes de asidero factico y jurídico.
- 3.12.** Sobre lo señalado en los numerales ii) y iv) del recurso de apelación, al respecto cabe señalar que, en lo determinado por la Autoridad resolutora a través de la resolución apelada, no se advierte contradicción a nuestro ordenamiento jurídico que permite la remuneración diferenciada, ni contradicción a los pronunciamientos del Tribunal Constitucional ni del Poder Judicial; toda vez que, en el presente caso tanto en la etapa investigatoria como en el procedimiento sancionador, se ha determinado que la inspeccionada no acreditó con medios probatorios idóneos y de forma fehaciente, una causa objetiva y razonable que justifique la diferencia remunerativa aplicada entre sus trabajadores que tiene cargos similares y realizan las mismas funciones como Operador de Montacarga; en tanto, conforme se ha precisado en el Acta de Infracción, el Informe Final y en la resolución apelada, luego de haberse valorado y meritado la documentación presentada por la inspeccionada, se ha determinado de manera objetiva que con vista a los mencionados documentos presentados que, el Cuadro de Categorías y funciones no cuenta con una descripción general de las características de los puestos y funciones ni cuenta con una descripción general de las características de los puestos de trabajo que justifiquen su agrupación en una categoría, tampoco se justifica la valoración, y la “Política remunerativa” no está acorde con el cuadro de categorías y funciones; ni se sustenta en antigüedad en el cargo y fecha de ingreso, nivel académico alcanzado y capacitación profesional, responsabilidad atribuida, experiencia y bagaje profesional, ni en funciones realizadas, entre otros, tal como se ha señalado anteriormente.

¹² STC Expediente N° 04922-2007-PA/TC, fundamento 8.

¹³ Artículo 23.- El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.
El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

¹⁴ Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. (...).



- 3.13. Por consiguiente, las alegaciones esgrimidas en el recurso de apelación, señalando que habría demostrado el criterio de categoría y la existencia de un grado diferente de especialidad técnica o profesional para el manejo de los montacargas, y que habría brindado dichos medios probatorios durante las comparencias y que estos obran en el expediente, solo constituyen en manifestaciones de parte; toda vez que, justamente de la evaluación y valoración de los documentos presentados por la inspeccionada, la Autoridad resolutora ha determinado que la inspeccionada no acreditó los motivos de la diferencia remunerativa entre los trabajadores comprendidos en la investigación, no habiendo evidenciado causa objetiva y razonable que justifique dicha diferencia remunerativa; correspondiendo desestimar lo alegado por la inspeccionada en este extremo.
- 3.14. Sin perjuicio de lo señalado, a modo de información, cabe mencionar que, si la inspeccionada pretende hacer diferenciaciones salariales en base a criterios objetivos, resulta necesario el establecimiento previo de una política remunerativa, en la que se informe a los trabajadores cuáles son los factores que daría lugar a que unos trabajadores tengan una remuneración mayor a otros, la misma que puede constituir un documento independiente o puede estar plasmada en un documento de gestión de la organización, con tal que pueda hacerse de conocimiento a todos los trabajadores.
- 3.15. Sin embargo, se puede ver que los criterios señalados en su “Política Salarial” no resulta aplicable al presente caso, en vista que los trabajadores inmersos en el presente procedimiento administrativo poseen la misma categoría y/o puesto de trabajo, así como la misma responsabilidad funcional; asimismo, no se determina la antigüedad necesaria, ni la cantidad de años de experiencia, ni qué nivel académico o de especialización debe poseer el trabajador que maneja los distintos tipos de montacarga, para percibir una remuneración diferenciada, ni tampoco se detalla la escala remunerativa aplicable a los trabajadores que cumplan los requisitos en él establecidos, con lo cual se pueda explicar las diferencias en las remuneraciones percibidas por los trabajadores objeto de comparación. Por las consideraciones señaladas, debe puntualizarse que en el presente caso no se requiere que la Autoridad Administrativa proponga un término de comparación, entre los trabajadores que manejan los distintos tipos de montacarga que alega la inspeccionada.
- 3.16. En cuanto a lo señalado en el numeral v) del recurso de apelación, la inspeccionada alega que se ha afectado al principio de non bis in ídem, por proponer una multa por el mismo concepto dos veces, el primero por la supuesta discriminación remunerativa y el segundo por no cumplir la medida de requerimiento, sobre ello, estando a lo precisado en el 52 a 54 del Informe Final, cabe mencionar que el numeral 11 del artículo 248 del TUO LPAG, dispone que: *“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 11. Non bis in ídem. - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7”*.
- 3.17. En el presente caso, no se observa transgresión al referido principio, puesto que no se cumple con el requisito de la identidad de sujetos, hechos y fundamento; por una parte, se dieron hechos distintos, de un lado el incumplimiento de las disposiciones en materia de relaciones laborales, y de otro lado, el no acatar lo dispuesto por la medida inspectiva de requerimiento,



que constituye un mandato de los Inspectores comisionados como facultad conferida por la LGIT; por otro lado, tampoco existen iguales fundamentos, toda vez que se refieren a distintos bienes jurídicos, el primero sobre el incumplimiento de las disposiciones legales en materia de relaciones laborales que comprende bienes jurídicos relativos a los trabajadores, en tanto que el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento abarca bienes jurídicos concernientes a la administración pública.

- 3.18.** Esta Intendencia concluye que los argumentos esbozados en vía apelación no desvirtúan la infracción en que ha incurrido la inspeccionada, la cual ha sido debidamente determinada por el inferior en grado en tanto la resolución apelada se encuentra conforme a ley, considerando que fue plenamente identificada en los hechos verificados descritos en el Acta de Infracción, que además, la actuación del personal inspectivo se ha sujetado a los principios ordenadores que rigen al Sistema de Inspección del Trabajo y la potestad sancionadora de la autoridad administrativa ha sido ejercida en sujeción a las disposiciones del Procedimiento Sancionador establecidas en la LGIT y en el RLGIT, así como los Principios de la Potestad Sancionada; correspondiendo desestimar los argumentos esbozados en el recurso de apelación.
- 3.19.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la Autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe por disposición Superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **CORPORACION CERAMICA S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 044-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 12 de enero de 2022, que impone sanción a **CORPORACION CERAMICA S.A.** por la suma de **S/ 15,480.00 (Quince Mil Cuatrocientos Ochenta con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- ARTÍCULO TERCERO.** - Informar a **CORPORACION CERAMICA S.A.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión¹⁵ previsto en el artículo

¹⁵ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

55 del RLGIT¹⁶, que sanciona las infracciones muy graves¹⁷, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutoria, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/shh

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, con el código de pago: 2204000044 a nivel nacional.
Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.

¹⁶ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

¹⁷ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15.07.2022 17:55:18-0500

*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1216 -2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2567-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : DISTRIBUIDORA NAVARRETE S.A.

Lima, 15 de julio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **DISTRIBUIDORA NAVARRETE S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 97-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 20 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador y, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante la Orden de Inspección N° 22961-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4466-2019 (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final N° 2589-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3 De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 35,910.00 (Treinta y Cinco Mil Novecientos Diez con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por no pagar la remuneración vacacional por el periodo laborado a favor de la ex trabajadora Mercedes Rosalía Elizalde Saavedra y no pagar la remuneración vacacional por el periodo 2017-2018 a favor del ex trabajador Humberto Gabriel Palomino Bulnes, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no pagar la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), de los semestres vencidos en mayo y noviembre 2018, mayo 2019 y trunco de noviembre 2019, a favor de la ex trabajadora



Mercedes Rosalía Elizalde Saavedra, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.

- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la gratificación legal trunca de julio 2019, a favor de Mercedes Rosalía Elizalde Saavedra, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la bonificación extraordinaria de la gratificación legal trunca de julio 2019, a favor de Mercedes Rosalía Elizalde Saavedra, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** contra la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 5 de diciembre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 31 de enero de 2021, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i. No se ha revisado de forma idónea sus descargos y las pruebas adjuntadas ya que se acreditó que se cumplió con el pago de los beneficios sociales respecto de los señores Humberto Palomino Bulnes, Mercedes Rosalía Elizalde Saavedra, Catalina Isabel Yarasca Ávila y Vera Lucía Brillante Valdiviezo, tal como la boleta de pago que acredita el pago de las vacaciones del señor Palomino, el depósito de CTS y Liquidación de Beneficios Sociales debidamente firmada por la señora Elizalde; las boletas de pago y hoja de liquidación que acreditan el pago de gratificaciones y bonificación extraordinaria de la señora Elizalde; y, 13 imágenes fotográficas que acreditan la existencia del área de caja acondicionada para pagos en dinero efectivo, lo cual acredita que se realizan pagos en efectivo, siendo permitido el comprobante de pago y hoja de liquidación, por lo que, debe valorarse nuevamente dichos documentos.
- ii. La resolución apelada vulnera el debido procedimiento, así como el principio de razonabilidad y licitud, al tergiversar la documentación presentada, entonces al haber presentado documentos idóneos deberá aplicarse los eximentes de responsabilidad dispuesto en el artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

III. CONSIDERANDO

- 3.1. En el presente caso, las actuaciones inspectivas llevadas a cabo por el personal inspectivo culminaron con la emisión del Acta de Infracción, por cuanto se verificó que la inspeccionada no había cumplido con el pago de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificación legal y bonificación extraordinaria) y, siendo esta el sustento del procedimiento sancionador, por lo que la Autoridad de primera instancia determinó que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa.
- 3.2. Cabe mencionar que, conforme a lo señalado en los artículos 16 y 47 de la LGIT, **los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, se presumen ciertos y merecen fe,**



sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.

- 3.3. Con relación a lo señalado en el punto II de la presente resolución, de la revisión de la resolución apelada se advierte que, la Autoridad sancionadora realizó la valoración de la documentación presentada por la inspeccionada destinada a probar su cumplimiento; sin embargo, no logró acreditar en su totalidad ello. Es preciso añadir que, en la sanción impuesta en materia de relaciones laborales no se encuentran como trabajadores afectados las señoras Catalina Isabel Yarasca y Vera Lucía Brillante Valdiviezo.
- 3.4. Sin perjuicio de la evaluación realizada por la Autoridad sancionadora, este Despacho realizó la evaluación de la documentación presentada en su escrito de descargos, a la cual se alude en su escrito recursivo, así, respecto al cumplimiento de sus obligaciones en materia sociolaboral, a fojas 9 y 21 del expediente sancionador, obran los documentos denominados "Liquidación de beneficios sociales" a favor del señor Humberto Palomino Bulnes y Mercedes Elizalde Saavedra, de fechas 23 de agosto y 31 de mayo de 2019; respectivamente, donde se señala los pagos referidos a las obligaciones materias de sanción. Sin embargo, se trata de documentación que fue evaluada por el personal inspectivo, la cual no acredita por sí sola el cumplimiento de su pago, en tanto no representa en su totalidad los periodos íntegros, además, de la revisión tanto de la medida inspectiva de requerimiento como del Acta de infracción, se advierte que el personal inspectivo solicitó se acredite también el pago de los intereses legales, lo que tampoco ocurrió, por lo que no acredita el cumplimiento de sus obligaciones en materia sociolaboral, desestimándose este extremo del recurso de apelación.
- 3.5. En tal sentido, este Despacho considera que el pronunciamiento de primera instancia, se encuentra fundamentado, pues se aprecia los hechos que motivaron la sanción, precisando las normas vulneradas y determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción; por tanto, no se ha vulnerado el derecho de debido procedimiento administrativo, la debida motivación ni los principios de veracidad y legalidad, como lo refiere, en tanto no se evidencia contradicción como manifiesta, en consecuencia, no corresponde la aplicación de los eximentes de responsabilidad solicitados por la inspeccionada.
- 3.6. Sobre la vulneración del principio de razonabilidad que alega, corresponde indicar que el legislador en el artículo 38¹ de la LGIT establece como criterios de graduación de las sanciones, la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados, indicando que el RLGIT establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación; en ese sentido, en el artículo 47 del RLGIT, se dispuso además de los criterios de graduación señalados en la LGIT, que la determinación de la sanción debe respetar los principios de **razonabilidad** y proporcionalidad según lo dispuesto por el artículo 248 numeral 3) del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General. Cabe indicar que los montos de las multas contenidas en la tabla del RLGIT son fijas y predeterminadas, sin que la autoridad de primera instancia pueda imponer otro valor distinta; en dicho sentido, lo alegado carece de sustento factivo y jurídico, debiendo desestimarse el mismo.

¹ Artículo 38.- Criterios de graduación de las sanciones

Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

a) Gravedad de la falta cometida,
b) Número de trabajadores afectados.

El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

- 3.7. En consecuencia, los argumentos esbozados en el recurso de apelación no desvirtúan las infracciones en que incurrió la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la Autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada en todos sus extremos.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe por disposición Superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **DISTRIBUIDORA NAVARRETE S.A.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 97-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 20 de enero de 2022, que multa a **DISTRIBUIDORA NAVARRETE S.A.** con **S/ 35,910.00 (Treinta y Cinco Mil Novecientos Diez con 00/100 soles)**; por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO. - Informar a **DISTRIBUIDORA NAVARRETE S.A.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión² previsto en el artículo 55 del RLGIT³, que sanciona las infracciones muy graves⁴, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/mcmj

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

**El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, con el código de pago: 2204000097 a nivel nacional.
Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.**

² Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

³ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁴ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.07.2022 15:42:26-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 1220-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 4061-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : CORPORACION DINA E HIJOS S.R.L.

Lima, 19 de julio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **CORPORACION DINA E HIJOS S.R.L.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 046-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 12 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección Nº 25222-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 363-2020 (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción Nº 1856-2021-SUNAFIL/ILM/AI1 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/9,675.00 (Nueve Mil Seiscientos Setenta y Cinco con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por no registrar en la planilla electrónica al señor Luis Enrique Guerrero Romero, tipificada en el numeral 25.20 del artículo 25 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 27 de enero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, a fin de que se declare su nulidad, argumentando lo siguiente:



- i) Si bien la resolución apelada hace la precisión sobre el contrato de carácter laboral, a la fecha el señor Luis Enrique Guerrero Romero no tiene ningún vínculo laboral con la empresa, lo que genera la imposibilidad fáctica de ingresarlo a la planilla.
- ii) Además, no corresponde vincularlo bajo una relación de dependencia, ya que no corresponde a lo realmente ocurrido en los hechos; es más, en los descargos, se adjuntó la declaración jurada del trabajador que descarta toda posibilidad de vinculación laboral. De acuerdo al principio de eficacia, la multa propuesta se ha aplicado en base a formalismos a pesar de la declaración jurada antes mencionada. Además, aquel no realizó actividad vinculada con su giro comercial, que es el mercado de envases industriales.
- iii) Es totalmente perjudicial que luego de más de dos años se pretenda imponer multa donde las medidas referidas al estado de emergencia han generado perjuicio económico, buscándose mantener los empleos.
- iv) La determinación de la sanción debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 230 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Este principio se ha afectado por cuanto el inspector del trabajo no ha tomado en cuenta que durante el proceso inspectivo la empresa no solo cumplió con apersonarse, sino que presentó toda la documentación solicitada, desvirtuando cualquier relación laboral.

III. CONSIDERANDO

- 3.1. Sobre lo mencionado en el punto ii) del resumen del recurso de apelación, se aprecia que la Autoridad sancionadora ha podido verificar la existencia de relación laboral entre la inspeccionada y el señor Luis Enrique Guerrero Romero por lo explicado en el considerando 13 de la resolución apelada: *"(...) tanto en el acta de infracción como en el informe final, se señaló la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de nueva actividad, suscrito entre el sujeto inspeccionado y el referido señor, y que obra a folios 32 y 33 del expediente investigador, donde si bien, en la cláusula sexta se establece que la modalidad de pago sería a través de recibo por honorarios; lo cierto es que, en la cláusula décima se advierte lo siguiente: "el trabajador se compromete a trabajar con esmero y lealtad cumpliendo las normas contenidas en el reglamento interno de la empresa, así como las ordenes que imparta la empresa en ejercicio de las facultades conferidas en el Art. 9 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral TUO D Ley 728"; determinándose asimismo, el cargo a desempeñar (chofer) plazo de vigencia (02 meses), horario de trabajo (seis días semanales, pudiendo variar de acuerdo al requerimiento de la empresa), monto de remuneración (S/1,200.00) y finalmente en la cláusula décimo segunda, se establece que el traba[ja]dor "está sujeto al régimen laboral de la actividad privada dentro de los alcances de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral TUO D Ley 728". Información que, asimismo, se corrobora con el documento denominado "constancia de pago por el periodo del 21/11/2019 al 20/12/2019", emitido por el sujeto inspeccionado (y suscrito también por dicho señor) y donde se observe el cargo que ejercía el señor Luis Enrique Guerrero Romero y la remuneración que se le entregaba por sus labores".*
- 3.2. Por lo anterior, al existir pruebas que directamente demuestran la existencia de vínculo laboral con el señor Luis Enrique Guerrero Romero, lo que haya manifestado por escrito dicha persona en el documento denominado Constatación de Servicios Prestados de



fecha 6 de enero de 2020¹ no desvirtúa su responsabilidad en la comisión de la infracción, en tanto no se encuentran respaldado con medios probatorios que su servicio haya sido eventual, según requerimiento de la inspeccionada y su disponibilidad, o que a cambio de ello haya recibido una retribución por días trabajados; por el contrario, ante los medios de investigación detallados en el párrafo que antecede, existió relación laboral que daba lugar a la obligación de registrar a dicho señor en la planilla electrónica.

- 3.3. Además, de acuerdo a lo señalado por la inspectora del trabajo en el punto 4.1 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, se verificó que en la página web de SUNAT – Consulta RUC la inspeccionada declaró como su actividad económica principal el transporte de carga por carretera; por lo que no puede sostenerse que la actividad que realizaba el señor Luis Enrique Guerrero Romero no se encuentre vinculado con dicho giro del negocio, considerando que no se ha declarado ante SUNAT ni se ha probado con documentación alguna que tenga como actividad económica adicional el envasado industrial.
- 3.4. Respecto a lo mencionado en el punto i) del resumen del recurso de apelación, al no haberse desvirtuado la existencia de relación laboral con el señor Luis Enrique Guerrero Romero, la inspeccionada estaba obligada a subsanar el incumplimiento detectado en el plazo otorgado en la medida inspectiva de requerimiento extendida el 3 de enero de 2020 (3 días hábiles), habida cuenta que la inspectora del trabajo comprobó que el referido trabajador se encontraba laborando durante las actuaciones inspectivas. Por ende, si posteriormente la inspeccionada se vio imposibilitada de subsanar la infracción por el término del vínculo laboral, deberá soportar las consecuencias de no haber cumplido con revertir los efectos del incumplimiento en la oportunidad que le dio la autoridad inspectiva, a fin de liberarse del inicio del procedimiento sancionador.
- 3.5. En adición a lo anterior, es necesario indicar que el inferior en grado decidió no acoger la multa recomendada por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, al aplicar al caso concreto la interpretación que hizo la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 491-2021-SUNAFIL/TFL – Primera Sala respecto al carácter unitario de dicha medida inspectiva que implica que no se puede elegir cumplir solo alguna o algunas de las ordenes impartidas por la inspectora, sino la totalidad de estas. Sin embargo, este Despacho no comparte este extremo de lo resuelto, debido a que la inspeccionada sí estaba en la obligación, por lo menos, de subsanar la infracción detectada en relación al señor Luis Enrique Guerrero Romero ante la evidencia acopiada en la actividad de fiscalización. Al no constituir esta circunstancia causal de nulidad en los términos regulados en el artículo 6 numeral 6.3 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS², se decidirá mantener el criterio aplicado por el inferior en grado, teniendo efectos solo para este caso.
- 3.6. En cuanto a lo expresado en el punto iii) del resumen del recurso de apelación, es necesario precisar que la multa que le ha impuesto el inferior en grado es la consecuencia jurídica de haber cometido la infracción tipificada en el numeral 25.20 del artículo 25 del

¹ Obrante a fojas 30 de estos actuados.

² Artículo 6.- Motivación del acto administrativo
(...)

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto. No constituye causal de nulidad el hecho de que el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que se impugna tenga una apreciación distinta respecto de la valoración de los medios probatorios o de la aplicación o interpretación del derecho contenida en dicho acto. Dicha apreciación distinta debe conducir a estimar parcial o totalmente el recurso presentado contra el acto impugnado.



RLGIT, la que ha persistido pese a la orden de la inspectora del trabajo de revertirla que fue notificada el 3 de enero de 2020; por ende, deberá soportar la sanción económica impuesta, en tanto la normativa vinculada al estado de emergencia nacional por causa de la pandemia de la COVID-19 en nuestro país no establece ninguna disposición que exima de responsabilidad por las multas que se apliquen en este contexto, máxime si los hechos que estuvieron sujeto a inspección son anteriores a la declaratoria del estado de emergencia nacional.

- 3.7. En torno a lo indicado en el punto iv) del resumen del recurso de apelación, es importante indicar que en el presente procedimiento no se ha transgredido el principio de razonabilidad al imponer la sanción; pues la tabla de multas prevista en el artículo 48 numeral 48.1 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 015-2017-TR, que se ha aplicado en este caso, ha sido ajustada por el legislador reglamentario en su escala de valores a fin de adecuarla a dicho principio, conforme se desprende del artículo 1 del referido Decreto Supremo³
- 3.8. Es importante indicar también que la sanción impuesta no se encuentra relacionada con algún incumplimiento al deber de colaboración que la inspeccionada debía prestar a la autoridad inspectiva en sus actuaciones, sino por no haber demostrado que el señor Luis Enrique Guerrero Romero estaba registrado en la planilla electrónica pese a que la propia inspeccionada presentó el contrato de trabajo de naturaleza temporal por inicio o incremento de actividad⁴ y la constancia de pago por el periodo del 20/11/2019 al 20/12/2019⁵ que evidencian el vínculo laboral que tenía con dicho trabajador.
- 3.9. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan su responsabilidad en la infracción en la que ha incurrido la inspeccionada. Además, esta Intendencia no aprecia que el pronunciamiento venido en alzada haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Por tanto, corresponde confirmar la resolución emitida por la Autoridad sancionadora por los fundamentos antes desarrollados.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **CORPORACION DINA E HIJOS S.R.L.**, incluyendo la nulidad invocada contra la Resolución de Sub Intendencia N° 046-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 12 de enero de 2022, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

³ Artículo 1.- Objeto

El presente decreto supremo tiene por objeto modificar el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, a fin de ajustar la escala de sanciones en función a los criterios del principio de razonabilidad establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.

⁴ Obrante de fojas 32 a 33 del expediente investigador.

⁵ Obrante a fojas 34 del expediente investigador.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

ARTÍCULO SEGUNDO. - CONFIRMAR la Resolución de Sub Intendencia N° 046-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 12 de enero de 2022, que impuso sanción económica a **CORPORACION DINA E HIJOS S.R.L.** por la suma de **S/9,675.00 (Nueve Mil Seiscientos Setenta y Cinco con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO. - Informar a la **CORPORACION DINA E HIJOS S.R.L.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁶ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁷, que sanciona las infracciones muy graves⁸, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/jrpq

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: **BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA**, con el código de pago: **2204000046** a nivel nacional.
Si prefiere pagar en el **BANCO DE LA NACION**, anteponer el número de transacción: **3710**.

⁶ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁷ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁸ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



*“Decenio de la Igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 1253-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1961-2020-2021-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : INTEGRATED SECURITY SERVICE AND SPECIEL POLICE
SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – INTSECUR POLICE S.A.C.

Lima, 22 de julio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **INTEGRATED SECURITY SERVICE AND SPECIEL POLICE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – INTSECUR POLICE S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 295-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 02 de marzo de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 26009-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4822-2019-SUNAFIL/ILM (adelante, **el Acta de Infracción**), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1719-2021-SUNAFIL/ILM/AI1 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución correspondiente.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción y el Informe Final multa a la inspeccionada con **S/ 5,586.00 (Cinco Mil Quinientos Ochenta y Seis con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la remuneración, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las gratificaciones legales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la bonificación extraordinaria, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración vacacional, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar la entrega del certificado de trabajo. tipificada en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de seguridad social, por no efectuar el pago de los aportes al Sistema Privado de Pensiones, tipificada en el numeral 44-B.2 del artículo 44-B del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 17 de diciembre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 25 y 29 de marzo de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) Respecto de la notificación del Acta de Infracción, de la revisión de la plataforma de Sunafil, no es posible advertir su notificación válida, por lo que, la empresa ha solicitado mediante el portal de transparencia los actuados a efectos de hacer valer su derecho a la defensa.
- ii) Respecto del régimen de la relación laboral, conforme se desprende de la plataforma de registro de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE de la empresa inspeccionada, ésta cuenta con registro desde fecha 04 de mayo de 2013, es decir, con anterioridad al inicio de la relación laboral con los recurrentes, si bien por error material se habría consignado con oportunidad de alta de los recurrentes al Decreto Legislativo 728, no es menos cierto que la relación laboral se ha conducido con arreglo al régimen laboral de la micro y pequeña empresa, conforme se desprende de la liquidación de beneficios sociales firmado por el recurrente, este mismo reconocido en el considerando 6.1 de la resolución apelada.
- iii) Respecto a la infracción por no acreditar el pago de la remuneración convencional no se ajusta a la realidad, por cuanto la empresa ha cumplido con realizar el pago de los haberes del ex trabajador Aybar Coronado Julio Vicente, incluso con anterioridad a la fecha de las actuaciones inspectivas, conforme se desprende de la declaración jurada realizada por el referido ex trabajador.



- iv) Respecto a la infracción por no acreditar el pago de gratificación legal y bonificación extraordinaria, dichos conceptos no resultan aplicables a las empresas bajo el régimen de la micro y pequeña empresa, así que, la empresa inspeccionada mantiene registro en el REMYPE con anterioridad al inicio de la relación laboral con los recurrentes, por lo que, resulta arbitrario su imputación y debe ser declarada nula dichas imputaciones.
- v) Respecto a la infracción por no cumplir el pago de la remuneración vacacional, no resulta aplicación a la relación laboral entre el ex trabajador y la empresa inspeccionada a razón de su condición MYPE, en ese sentido, la obligación de remuneración vacacional es de 15 días y no 30 días, conforme establece el artículo 55 del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE; no obstante, conforme a la aplicación del principio de primacía de la realidad, entre el ex trabajador y la empresa se ha desarrollado bajo el alcance de los beneficios de la micro y pequeña empresa, así se desprende de la liquidación de beneficios sociales suscrita por el ex trabajador, el cual contiene el beneficio de descanso vacacional, en ese sentido, debe declararse la nulidad de dicha imputación.
- vi) Respecto de la infracción por no cumplir el pago y/o depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, el dispositivo legal que fundamenta la imputación de infracción no resulta aplicable a la relación laboral entre el recurrente y la empresa a razón de su condición de MYPE; no obstante, conforme a la aplicación del principio de la primacía de la realidad, la relación laboral entre el ex trabajador y la empresa se ha desarrollado bajo el alcance de los beneficios de la micro y pequeña empresa, así se desprende de la liquidación de beneficios sociales suscrita por el mismo ex trabajador, el cual no comprende el beneficios de CTS, en ese sentido, debe declararse la nulidad de dicha infracción.
- vii) Respecto a la imputación por no entregar el certificado de trabajo, se ha notificado dicho certificado, por tanto, se solicita la reducción de la multa impuesta de conformidad al artículo 40 de la LGIT.
- viii) Respecto a la imputación por no acreditar el pago de los aportes de AFP, no se ajusta a la verdad, pues conforme se desprende de la información que obra en el portal de AFP Net y la SBS se evidencia lo siguiente:

De la recurrente Lizbeth del Pilar Luciano Grande

Ex trabajador		
Periodo	Lizbeth del Pilar Luciano Grande	
	Planilla	Fecha de Pago
09-2019	2208705039	15/11/2019
10-2019	2208776936	12/12/2019

Del recurrente Gerson Alexander Medina Ramírez

Ex trabajador		
Periodo	Gerson Alexander Medina Ramírez	
	Planilla	Fecha de Pago
05-2019	2603687441	5/07/2019



Del recurrente Julio Vicente Aybar Coronado

Periodo	Ex trabajador	
	Julio Vicente Aybar Coronado	
	Planilla	Fecha de Pago
07-2018	2207221329	17/10/2018
08-2018	2207310487	17/10/2018
09-2018	2207338675	29/10/2018
10-2018	2207445838	12/12/2018
11-2018	2207551771	03/01/2019
12-2018	2207646595	04/02/2019
01-2019	2207748068	13/03/2019
02-2019	2207930890	11/04/2019
03-2019	2207952936	10/06/2019
04-2019	2208134689	26/06/2019

- ix) Respecto a la infracción por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento de fecha 17 de diciembre de 2019, no se asusta a la legalidad en tanto no es posible exigir el cumplimiento de obligaciones ilegítimas como son las obligaciones que no corresponden al régimen laboral de la micro y pequeña empresa, en el caso específico los conceptos de gratificaciones, bonificaciones extraordinaria, CTS y remuneración vacacional de 30 días, por cuanto no ha sido posible para la empresa realizar las acciones recurridas por el Inspector a cargo, en ese sentido, se debe declarar la nulidad de dicha imputación a la labor inspectiva.

III. CONSIDERANDO

Del acto de notificación del Acta de Infracción

- 3.1. Respecto a lo alegado en el numeral i) del recurso de apelación, cabe precisar que, conforme a lo señalado en el artículo 21 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG), la notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año¹.
- 3.2. De la revisión integral del expediente, se advierte que durante las actuaciones inspectivas se ha notificado a la inspeccionada requerimientos de comparecencias señalando domicilio en la Av. Paseo de la República 291, Dpto. N 1506, distrito, provincia y departamento de Lima, los mismos que fueron recepcionados por los apoderados de la inspeccionada. Sin embargo, dicho domicilio que coincidía con su domicilio fiscal fue dado de baja el 23 de enero de 2020 conforme se aprecia de la información histórica recabada de la Consulta RUC del Portal Web de SUNAT; por lo que esta circunstancia motivó a que la Autoridad instructora volviera a notificar en el nuevo domicilio fiscal declarado y registrado por la inspeccionada ante SUNAT, ubicado en la CA Ñandues N° 113, distrito de Surquillo, provincia y departamento de Lima, como se advierte de la Cédula de Notificación N° 28066-2021.

¹ Artículo 21.- Régimen de la notificación personal

21.1 La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año.



3.3. En esa medida, conforme es de verse del cargo de notificación antes mencionado, la Imputación de Cargos conjuntamente con el Acta de Infracción han sido debidamente diligenciados al ser recibidos por la persona de Giuliana Ballona Sandoval, en su condición de empleada, dejándose constancia de sus datos de identidad y su relación con la inspeccionada, conforme a lo establecido en el numeral 21.4 del artículo 21 del TUO de la LPAG, que dispone *“La notificación personal, se entenderá con la persona que deba ser notificada o su representante legal, pero de no hallarse presente cualquiera de los dos en el momento de entregar la notificación, podrá entenderse con la persona que se encuentre en dicho domicilio, dejándose constancia de su nombre, documento de identidad y su relación con el administrado”*. Por tanto, al haberse notificado con arreglo a ley el Acta de Infracción e Imputación de Cargos, no se ha incurrido en vicio de nulidad del acto de notificación, así como no se le ha vulnerado ningún derecho, toda vez que, al surtir todos sus efectos, la inspeccionada pudo ejercer adecuadamente su derecho a la defensa, de haberlo considerado; en consecuencia, lo alegado en este extremo carece de sustento fáctico y legal.

De la relación laboral de los ex trabajadores involucrados en la investigación

3.4. Sobre lo señalado en el numeral ii) del recurso de apelación, se advierte que el Inspector comisionado dejó constancia en el numeral 4.9 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción lo siguiente:

4.9 Relación laboral de los Recurrentes:

De la documentación exhibida y revisada en las diversas actuaciones inspectivas de investigación – modalidad de comparecencia, tales como: a) Boletas de pago de los recurrentes; b) Certificado de trabajo de los recurrentes. Así como, la manifestación del Apoderado del sujeto inspeccionado señor Peter Quispe Flores, en la comparecencia de fecha 28.11.2019, refirió que: “Todos los recurrentes de este expediente son trabajadores del sujeto inspeccionado, conoce todos los casos de: Lizbeth del Pilar Luciano Grande, Gerson Alexander Medina Ramirez, y Julio Vicente Aybar Coronado; revisara y coordinara sus pagos de beneficios sociales y remuneraciones que están pendientes de pago”. Asimismo, la manifestación de la Apoderada del sujeto inspeccionado señorita Sandy Stephany Valdivia Prieto, en la comparecencia de fecha 06.12.2019, refirió que: “Los trabajadores: Lizbeth del Pilar Luciano Grande, Gerson Alexander Medina Ramirez, y Julio Vicente Aybar Coronado; fueron contratados bajo el régimen laboral de 728, exigidos por sus Clientes que son Empresas del Estado; que si bien están acreditados como Micro Empresa, el Contador de la empresa Integrated Security Service and Special Pólce SAC suscribió contratos de trabajo con ellos bajo el régimen laboral 728, y que a la fecha están pendientes los pagos de los beneficios sociales de los citados trabajadores; concluye que la remuneración básica de los trabajadores es de S/. 1,400.00 soles como mínimo, pudiendo ser más en algunos casos como son los casos de Supervisores S/. 2,000.00 soles”. Por Ultimo, el Inspector actuante verificó en el Sistema de Planillas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a los trabajadores citados líneas arriba (fs.27-32); constatándose que, Lizbeth del Pilar Luciano Grande, Gerson Alexander Medina Ramirez, y Julio Vicente Aybar Coronado; fueron trabajadores del sujeto inspeccionado, contratados bajo el régimen laboral de 728, se detalla los datos más relevantes:

Ítem	Nombres y Apellidos	Cargo	Nro. DNI	Fecha de Ingreso	Fecha de Cese	Remuneración Mensual ⁵
01	Lizbeth del Pilar Luciano Grande	Agente de Seguridad	43588859	17.09.2019	05.10.2019	S/. 1.400.00
02	Gerson Alexander Medina Ramirez	Agente de Seguridad	72392171	11.05.2019	29.05.2019	S/. 1.400.00
03	Julio Vicente Aybar Coronado	Supervisor	09607401	21.07.2018	06.04.2019	S/. 2.000.00

3.5. En ese sentido, teniendo en cuenta la relación laboral de los ex trabajadores antes detallados, se ha determinado sanción en virtud de lo establecido en el artículo 38 de la LGIT que las sanciones a imponer por la comisión de infracciones se gradúan, atendiendo a los siguientes criterios generales: (i) gravedad de la falta cometida y ii) número de trabajadores afectados; por lo que, estando a los hechos constatados en el Acta de Infracción, la autoridad de primera instancia ha señalado en el considerando 6.1 de la resolución apelada que corresponde aplicar la tabla de infracciones de la Micro Empresa prevista en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, modificado por el Decreto Supremo N° 015-2017-TR.



Del pago de la remuneración convencional

- 3.6. En cuanto a lo señalado en el numeral iii) del recurso de apelación, es de notar que el artículo 24 Constitución Política del Estado establece que: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”*.
- 3.7. Por su parte, el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, TUO de la LPCL), dispone: *“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición*. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto” (énfasis añadido)
- 3.8. En el caso particular, cabe indicar que señalar el cumplimiento de alguna de sus obligaciones requiere que sea demostrado, situación que no ha sido evidenciado con las pruebas correspondientes que demuestren de manera fehaciente el pago íntegro de las remuneraciones de los trabajadores Gerson Alexander Medina Ramírez y Julio Vicente Aybar Coronado, ni durante las actuaciones inspectivas ni con la presentación del presente recurso de apelación, si bien a folios 62 del expediente sancionador obra la Declaración Jurada de fecha 22 de marzo de 2022, suscrito por el trabajador Julio Vicente Aybar Coronado; sin embargo, no constituye un documento idóneo para acreditar el cumplimiento del pago de la remuneración, por cuanto este tipo de pruebas contienen la manifestación de una persona donde se pretende asegurar la veracidad de una declaración jurada ante la autoridad administrativa, pero que tienen una presunción iuris tantum, es decir, puede demostrarse su carencia de certeza mediante otros medios probatorios; por ello dicha declaración jurada presentada por la inspeccionada no constituye un medio de prueba absoluto y contundente que enerve los medios probatorios obrantes en el presente proceso y los hechos considerados por la Sub Intendencia al momento de sancionar, en ese sentido, éste Despacho fortifica lo determinado por la Autoridad de primera instancia en el considerando 4.4 de la resolución apelada y desestima lo argumentado por la inspeccionada en éste extremo.

Del pago de la gratificación legal y bonificación extraordinaria

- 3.9. Con relación a lo señalado en el numeral iv) del recurso de apelación, conforme se desprende de los artículos 1 y 5 de la Ley N° 27735, **las gratificaciones legales son un beneficio social de carácter ordinario y obligatorio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada**, que consiste en otorgarles sumas de dinero a su favor de forma adicional a la remuneración mensual que perciben, ello con ocasión de la celebración de festividades de carácter cívico y religiosa como son las Fiestas Patrias y la Navidad.
- 3.10. En cuanto a las **bonificaciones extraordinarias**, corresponde indicar que el artículo 3 de la Ley N° 30334 - Ley que establece las medidas para dinamizar la economía en el año 2015, establece que: *“El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al*



Seguro Social de Salud (EsSalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable.” (énfasis añadido)

- 3.11. En ese sentido, teniendo en cuenta la relación laboral del ex trabajador Julio Vicente Aybar Coronado bajo el régimen laboral 728, desarrollado en el numeral 4.9 de los Hechos Constatados en el Acta de Infracción, corresponde el pago de los beneficios sociales por concepto de gratificación legal y bonificación extraordinaria, por tanto, al no haberse acreditado el pago de dichos beneficios sociales, corresponde a la inspeccionada asumir las responsabilidades administrativas.

En relación al incumplimiento de pago de la remuneración vacacional

- 3.12. Es pertinente precisar que, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se rigen, entre otros principios ordenadores, por el Principio de Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes. Por su parte, el Principio de Observación del Debido Proceso, previsto en el artículo 44 literal a) de la LGIT, señala que, la autoridad administrativa debe garantizar que las partes gocen de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que le permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión debidamente fundada en hechos y en derecho.
- 3.13. Según el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713², el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, además en su artículo 22 establece que el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado.
- 3.14. Por su parte, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, el **TUO de la LPAG**), recoge en el inciso 4 del artículo 248 el Principio de Tipicidad, el cual establece: *“Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda (...)”*.
- 3.15. De lo señalado, corresponde analizar si la multa impuesta respecto a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales por no pagar la remuneración vacacional trunca responde a la normativa vigente. Bajo esa perspectiva, de las normas legales descritas en los numerales precedentes se infiere que todo trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada para tener derecho al descanso vacacional debe cumplir con el requisito legal de un (1) año de servicios completo, caso contrario, se hará efectivo el pago por el periodo trunco vacacional, es decir, es necesario cumplir el récord vacacional para adquirir el derecho al

² Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada



descanso vacacional, en defecto de esta procederá el pago trunco por los meses y días laborados.

- 3.16. En adición a lo señalado, a manera de ilustración se trae a colación lo referido por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 491-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, pronunciándose sobre el incumplimiento al descanso vacacional por no pago de vacaciones truncas, revocando la infracción regulada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, al considerar que el personal inspectivo asimiló la conducta del no pago de vacaciones truncas, al de no otorgar el derecho al descanso vacacional.
- 3.17. Ahora bien, de la revisión del Acta de Infracción, el personal inspectivo verificó que el ex trabajador afectado Julio Vicente Aybar Coronado tuvo vínculo laboral desde el 21 de julio de 2018 al 06 de abril de 2019 (numeral 4.9 de los Hechos Constatados), luego de verificada la medida inspectiva de requerimiento la inspeccionada no acreditó el pago íntegro de las vacaciones truncas (numeral séptimo). calificando el referido incumplimiento como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y tipificándola en el numeral 25.6³ del artículo 25 del RLGIT, la misma que fue recogida por la Autoridad instructora y de primera instancia.
- 3.18. Estando a lo señalado en el considerando precedente, esta Intendencia no comparte el razonamiento efectuado por la Autoridad instructora y sancionadora, debido a que el incumplimiento referido al pago de las vacaciones truncas por el periodo del 21 de julio de 2018 al 06 de abril de 2019 se circunscribe en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, debido a que el derecho al descanso vacacional no se ha concretizado, esto es, no cumple con el requisito sine qua non de contar con un (1) año completo de servicios, pero sí ha llegado a adquirir el derecho al pago respectivo, consideración que coincide con lo resuelto por el Tribunal de Fiscalización Laboral. Por tanto, este Despacho considera procedente revocar, este extremo de lo resuelto por el inferior en grado, no emitiéndose mayor pronunciamiento respecto a esta materia, en las alegaciones de la inspeccionada en su recurso de apelación.
- 3.19. Sin perjuicio de lo señalado, se deja a salvo el derecho del extrabajador afectado, de considerar conveniente, acuda a la vía judicial pertinente, pues el presente caso no puede retrotraerse.

Del pago de la compensación por tiempo de servicios

- 3.20. Concerniente a lo alegado en el numeral vi) del recurso de apelación, en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 001-97-TR – Texto Único Ordenado por la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, señala que: *“(…) La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto (…)”.*
- 3.21. En ese contexto, de igual forma, habiéndose determinado la relación laboral del ex trabajador Julio Vicente Aybar Coronado bajo el régimen de la actividad privada, le corresponde el pago de la compensación por tiempo de servicios – CTS, entonces, teniendo en cuenta lo señalado en el numeral 4.13 de los Hechos Constatados en el Acta de Infracción,

³ El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

la inspeccionada no cumplió con el pago íntegro de la CTS, conforme indica la normativa legal vigente (régimen laboral 728) a favor del mencionado ex trabajador.

De la entrega del Certificado de Trabajo

- 3.22. Sobre lo señalado en el numeral vii) del recurso de apelación, cabe indicar que, de conformidad con la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR, **extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado** en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas.
- 3.23. En ese sentido, la inspeccionada debió entregar el certificado de trabajo al ex trabajador Gerson Alexander Medina Ramírez, a las 48 horas de su cese, ocurrido el 29 de mayo de 2019 y al ex trabajador Julio Vicente Aybar Coronado, el 06 de abril de 2019.
- 3.24. Si bien, en el presente procedimiento recursivo la inspeccionada ha presentado el documento denominado “Certificado de Trabajo”, de fecha 25 de marzo de 2022, emitido a al ex trabajador Julio Vicente Aybar Coronado, el cual cuenta con la firma de recepción del mencionado ex trabajador y la Carta Notarial N° 001-2022/INTSECURPOLICESAC/GG, adjuntando el “Certificado de Trabajo” de fecha 25 de marzo de 2022, emitido al ex trabajador Gerson Alexander Medina Ramírez; sin embargo, no cuenta con la firma de recepción por el citado ex trabajador, por lo que, no existe certeza que dicho Certificado de Trabajo haya sido entregado al ex trabajador.
- 3.25. En atención a lo antes expuesto, si bien el artículo 40 de la LGIT, establece que las multas previstas en esta Ley se reducen en los siguientes casos: *“a) Al treinta por ciento (30%) de la multa originalmente propuesta o impuesta cuando se acredite la subsanación de infracciones detectadas, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación (...)”*, siendo ello así, al no haber subsanado la totalidad de las infracciones en materia de relaciones laborales detalladas en el numeral 1.3 de la presente resolución, no es posible jurídicamente aplicar la reducción de multa, por lo que se mantiene la responsabilidad administrativa de la inspeccionada.

Del pago de aportes al Sistema Privado de Pensiones

- 3.26. Atendiendo lo señalado en el numeral viii) del recurso de apelación, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 054-97-EF, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, establece que: el SPP funciona bajo la modalidad de Cuentas Individuales de Capitalización, cuyos aportes provienen en algunos casos de los trabajadores dependientes, cuyos empleadores actúan como agentes retenedores, tal como lo precisa el artículo 29 de la norma acotada.
- 3.27. Acorde con lo dispuesto en el artículo 34 del TUO citado, se precisa que dichos aportes, deben ser declarados, retenidos y su pago debe efectuarse dentro de los primeros cinco días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones afectas. El incumplimiento por parte del empleador de efectuar el pago de los aportes a la AFP, efectivamente retenidos de los trabajadores afiliados en la oportunidad que corresponda, constituye una infracción muy grave tipificada en el numeral 44-B.2 del RLGIT, tal como se ha comprobado en el numeral 4.16 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción.



- 3.28. Al respecto, si bien la inspeccionada ha presentado planillas y boletas de los ex trabajadores comprendidos en la presente investigación inspectiva; sin embargo, no acredita el pago de los aportes al Sistema Privado de Pensiones del periodo laborado desde el 17 de setiembre al 05 de octubre de 2019 a favor de la ex trabajadora Lizbeth del Pilar Luciano Grande; del periodo laborado desde el 11 de mayo de 2019 al 29 de mayo de 2019 a favor del ex trabajador Gerson Alexander Medina Ramírez; y del periodo laborado desde el 21 de julio de 2018 al 06 de abril de 2019, a favor del ex trabajador Julio Vicente Aybar Coronado.
- 3.29. Cabe precisar que, no podemos dejar de lado, que el cumplimiento de las normas de la seguridad social – pensiones, es un derecho que no puede ser desatendido, el cual merece prioritaria atención, por cuanto es la retención que efectúa el empleador de parte de las remuneraciones de los trabajadores, a fin de que las declare, las deposite al Sistema de Pensiones designado por el mismo; por tanto, la infracción persiste y, la sanción impuesta resulta completamente válida

De la medida inspectiva de requerimiento

- 3.30. Ahora bien, respecto a lo señalado en el numeral ix) del recurso de apelación, cabe precisar que, el artículo 14 de la LGIT, establece: “(...) Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. (...)” (énfasis añadido).
- 3.31. En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2: “Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”.
- 3.32. Como se evidencia de las normas acotadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador, por lo que resulta imperativo comprobar lo antes expuesto para habilitar su emisión.
- 3.33. A folios 56 al 60 del expediente de inspección, obra la medida inspectiva de requerimiento emitida el 17 de diciembre de 2019 por el Inspector comisionado. De dicho documento se advierte que el Inspector actuante requirió a la inspeccionada que, en un plazo de tres (3) días hábiles, cumpla con adoptar las medidas necesarias, a efectos de garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales (pago íntegro de la remuneración, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, remuneración vacacional, entrega del certificado de trabajo, el pago de los aportes al Sistema Privado de Pensiones).
- 3.34. De lo anterior, el Inspector comisionado de la verificación de la medida inspectiva de requerimiento, dejó constancia en el numeral 4.17 de los Hechos Contratados en el Acta de Infracción que, la inspeccionada no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 17 de diciembre de 2019, siendo los trabajadores afectados: a) Lizbeth del Pilar Luciano Grande, b) Gerson Alexander Medina Ramírez y c) Julio Vicente



Aybar Coronado, por ende, no acreditó el cumplimiento de las materias inspeccionadas, incurriendo en infracción a la labor inspectiva.

3.35. En tal sentido, se verifica que el Inspector comisionado al momento de la emisión de la medida inspectiva de requerimiento advirtió y determinó la comisión de la infracción imputada a la inspeccionada. Por tanto, la medida de requerimiento reviste de legalidad en tanto se emitió al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. En consecuencia, la inspeccionada se encontraba en la obligación de cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 17 de diciembre de 2019, hecho que no cumplió plenamente en el plazo otorgado. Por tanto, no corresponde amparar dicho extremo del recurso de apelación, en tanto, no se ha configurado ninguna de las causales de nulidad previstas en el artículo 10 del TUO de la LPAG que invaliden el presente procedimiento sancionador.

De la sanción aplicable

3.36. Ahora bien, dado que se ha revocado en parte lo resuelto por la Autoridad de primera instancia, conforme a lo señalado en los considerandos 3.12 a 3.18 del presente pronunciamiento, debe adecuarse la sanción a imponer de acuerdo a lo siguiente:

N°	MATERIA	CONDUCTA SANCIONADA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	Nº DE TRAB. AFECTADOS	MULTA IMPUESTA
1	Relaciones Laborales	No acreditar el pago íntegro de la remuneración	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	2	0.14 UIT S/ 588.00
2	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de las gratificaciones legales	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	1	0.11 UIT S/ 462.00
3	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de la bonificación extraordinaria	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	1	0.11 UIT S/ 462.00
4	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE	1	0.11 UIT S/ 462.00
5	Relaciones Laborales	No efectuar el pago de los aportes al Sistema Privado de Pensiones	Numeral 44-B.2 del artículo 44-B del RLGIT MUY GRAVE	3	0.29 UIT S/ 1,218.00
6	Relaciones Laborales	No acreditar la entrega del certificado de trabajo	Numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT LEVE	2	0.05 UIT S/ 210.00
7	Labor Inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 17 de diciembre de 2019	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE	1	0.29 UIT S/ 1,218.00
MONTO TOTAL DE LA MULTA IMPUESTA					S/ 4,620.00



3.37. En consecuencia, las conductas infractoras incurridas por la inspeccionada y detalladas en el considerando precedente, se encuentran debidamente sancionadas al no haber sido desvirtuadas a través del recurso impugnativo interpuesto; por lo que corresponde confirmar la resolución venida en grado.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe por disposición Superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **INTEGRATED SECURITY SERVICE AND SPECIEL POLICE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – INTSECUR POLICE S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Sub Intendencia N° 295-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 02 de marzo de 2022, que impone sanción, de acuerdo a lo señalado en los considerandos 3.12 a 3.18 de la presente resolución, **CONFIRMARLA** en lo demás que contiene y **ADECUAR** la sanción impuesta a **INTEGRATED SECURITY SERVICE AND SPECIEL POLICE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – INTSECUR POLICE S.A.C.**, por la suma de **S/ 4,620.00 (Cuatro Mil Seiscientos Veinte con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - **INFORMAR** a **INTEGRATED SECURITY SERVICE AND SPECIEL POLICE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – INTSECUR POLICE S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁴ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁵, que sanciona las infracciones muy graves⁶, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -
ILM/FMCR/asc.

⁴ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁵ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁶ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2201000295** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.07.2022 19:35:45-0500

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1273-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 4091-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : PERU MASIVO S.A.

Lima, 25 de julio de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la **PERU MASIVO S.A.** (en adelante, la **inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 258-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 22 de febrero de 2022 (en adelante, la **resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante la Orden de Inspección N° 19853-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 768-2020 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final N° 2660-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada, que, en mérito al Informe Final, multa a la inspeccionada con **S/ 34,020.00 (Treinta y Cuatro Mil Veinte con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por no pagar la sobretasa del 100% por haber laborado en su día de descanso semanal obligatorio de los días 09 de julio, 10 de setiembre y 08 de octubre de 2019 a favor del trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por incurrir en actos de hostilidad al no respetar del debido procedimiento y el derecho de defensa, imponiendo sanción de suspensión por cinco (5) días sin goce de haber, lo cual afecta la dignidad del trabajador y el ejercicio de sus derechos constitucionales en perjuicio del trabajador



Christian Antonio Mosquera Campos, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no pagar el íntegro de la remuneración de cinco (5) días laborados a favor del trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** a la labor inspectiva, por no cumplir la medida de requerimiento de fecha 30 de diciembre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 14 de marzo de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) La resolución apelada no ha valorado correctamente sus descargos anteriores, pues la empresa cumplió con el otorgamiento del día de descanso semanal obligatorio al trabajador. La Sub Intendencia señala que los regímenes alternativos de jornada de trabajo y descansos implementados por la empresa no tienen sustento probatorio alguno; sin embargo, la entidad omite lo establecido en el artículo 31 de su Reglamento Interno de Trabajo, en el que se establece lo siguiente: *“Los horarios establecidos para los operadores tanto de unidades troncales como unidades alimentadoras es el siguiente: Unidades troncales, Dependiendo de los servicios programados, se establece que el horario del operador de unidad troncal es rotativo y de acuerdo al horario de servicio pre establecido por Protransporte y la disponibilidad interna de la empresa. Dichos horarios son comunicados a los operadores con la debida anticipación. Unidades alimentadoras, Dependiendo de los servicios programados, se establece que el horario del operador de unidad alimentadora es rotativo y de acuerdo al horario de servicio pre establecido por Protransporte y la disponibilidad interna de la empresa, dichos horarios son comunicados a los operadores con la debida anticipación. Horario nocturno, El horario de los operadores del horario nocturno se establecerá de acuerdo a la necesidad del servicio y de manera rotativa en base a la disponibilidad”*; con lo que se desvirtúa lo sostenido por la Sub Intendencia, puesto que la programación de los horarios de sus trabajadores se encuentra debidamente normado en norma laboral interna, conforme a la discrecionalidad que tiene la empresa para poder regular los horarios de acuerdo a las necesidades organizativas.
- ii) La conclusión de Sunafil es errada y evidencia el poco análisis que utiliza la Autoridad Administrativa para sostener su propuesta de multa, haciendo un mal razonamiento al no considerar que dentro de cada mes el trabajador Mosquera Campos, gozó en total de 04 días de descanso, conforme al conteo de días en los meses referenciados; así demostrando el cabal cumplimiento sobre el otorgamiento del día de descanso semanal obligatorio en favor del señor Mosquera Campos, motivo por el cual corresponde dejar sin efecto la multa aplicada.
- iii) Existe deficiente motivación y sustento de la Autoridad administrativa respecto de la multa impuesta, al citar en la mayoría del ítem 33 prácticamente todo lo delineado en el Informe Final, lo cual demuestra una clara vulneración de su derecho a un debido procedimiento normado en el numeral 1.2 del TUO de la LPAG; asimismo, mediante los numerales 22, 25 y 27 de la resolución apelada, se sostiene que PERÚ MASIVO,



habría vulnerado el derecho al debido procedimiento del trabajador en el marco de la suspensión aplicada a este, por causa de las infracciones laborales cometidas; no obstante, corresponde desestimar lo determinado por la Autoridad administrativa en lo referido a la presunta vulneración del derecho de defensa en la sanción disciplinaria emitida por la empresa, pues como consta en las Cartas de Suspensión N° 063-019-RRLL-PM de fecha 06 de agosto de 2019 y 069-019 RRLL-PM de fecha 20 de agosto de 2019, el señor Mosquera Campos, en ambos casos hizo uso de su derecho a una defensa plena y oportuna, conforme se evidencia en el tercer párrafo de cada misiva. En ellos se hace referencia a los descargos que el mismo trabajador emitió en su momento a modo de defensa ante las observaciones realizadas por el Inspector de Vía José Luis Alburqueque, que pueden ser corroborados en los actuados que conforman el legajo administrativo. Por tal motivo, si no se le privó ni obstruyó la oportunidad de defensa del trabajador, tampoco habría lógica en la decisión de sancionar a la empresa por no efectuar el reintegro de las remuneraciones de los 5 días de suspensión del señor Mosquera Campos, ni por incurrir en actos de hostilidad. En consecuencia, si no existió alguna lesión al derecho constitucional referido, queda claro que tampoco los días de suspensión deben ser considerados como actos de hostilidad en perjuicio del trabajador; esto en el marco de la facultad que poseen como empleador, de sancionar cualquier incumplimiento a las órdenes generales o especiales que los trabajadores cometan, cuya potestad es recogida en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- iv) A I haber demostrado que no existió ninguna conducta hostil hacia el trabajador por parte de la empresa, queda claro que la suspensión impuesta fue una medida disciplinaria, aplicada de forma correcta, lo que conlleva a comprender que las remuneraciones dejadas de percibir durante los días de suspensión no ameritan ser abonadas al trabajador, pues es una consecuencia lógica entre ambos supuestos; sin embargo, la Autoridad arriba a una conclusión totalmente equivocada al creer que PERÚ MASIVO ha incurrido en actos de hostilidad al no remunerar al señor Mosquera Campos, los días en los cuales éste se encontraba suspendido. Por lo que también corresponde dejarse sin efecto las multas impuestas.
- v) En cuanto a la medida inspectiva de requerimiento, resulta evidente que el determinar una supuesta infracción a la labor inspectiva por incumplir con las medidas de requerimiento resultaría una doble sanción, esto es, una por incumplir el requerimiento de las supuestas infracciones y otra por las supuestas infracciones determinadas, lo cual constituye una vulneración al principio de non bis in ídem, reconocido implícitamente en la Constitución Política del Perú y en el numeral 10 del artículo 248 del TUO de la LPAG, al ser evidente que se cumple la triple identidad que señala la norma, esto es, que la sanción recae sobre el mismo sujeto por los mismos hechos y fundamentos. Además de lo señalado, se ha quebrantado el numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG, respecto del principio de presunción de licitud.

III. CONSIDERANDO

Del descanso semanal obligatorio

- 3.1 Sobre lo señalado en los numerales i) y ii) del recurso de apelación, de la revisión de autos, se advierte que dicho argumento fueron esgrimidos en los descargos, sobre los que la Autoridad de primera instancia ha emitido pronunciamiento y desvirtuado, en los considerandos 9, 10, 11 y 13 de la resolución apelada, que esta Intendencia comparte; toda



vez que, en virtud al Informe Final y sobre la base a los hechos verificados consignados en el Acta de Infracción, ha determinado que la inspeccionada, no acreditó el pago de la sobretasa del 100% a favor del trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, por haber laborado en su día de descanso semanal obligatorio de los días 09 de julio, 10 de setiembre y 08 de octubre de 2019, conforme con los hechos verificados en la Orden de Inspección N° 12226-2019-SUNAFIL/ILM, con vista al registro de control de asistencia y salida del período del 03/07/2019 al 10/10/2019 que la inspeccionada, no ha otorgado al trabajador afectado el descanso semanal obligatorio, sino hasta después de transcurrido 7, 8 o 9 días de labor continua vulnerando así el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 713, y conforme a lo establecido en el artículo 3 del mismo cuerpo normativo, habiendo precisado que el trabajador afectado inició su jornada semanal el 03/07/2019, por lo que su día de descanso debió ser el 09/07/2019; sin embargo, dicho día, laboró y no descansó, ni fue sustituido con otro día de descanso dentro de la misma semana, esto es del 03 al 09 de julio de 2019, sino hasta el 10/07/2019 que corresponde a otra semana, por lo que debía pagarse la sobretasa del 100%; precisando que si bien, el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 713 dispone que cuando los requerimientos de producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos, debiendo guardar la misma proporción, es decir, un día de descanso dentro de una semana, designando como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día de descanso sustitutorio en que los trabajadores disfrutarán en forma individual o colectiva. En tal sentido ha demostrado que la inspeccionada no otorgó el descanso semanal al trabajador afectado los días 09 de julio, 10 de setiembre y 08 de octubre de 2019, conforme se detalló en el Cuadro N° 1, inmerso en el considerando 11 de la resolución apelada.

- 3.2 Asimismo, la Autoridad de primera instancia ha desvirtuado las alegaciones de la inspeccionada, al reiterar que si el trabajador afectado inició su jornada semanal el 03/07/2019, le correspondía a gozar de su día de descanso el 09/07/2019; sin embargo, éste se hizo efectivo recién el día 10/07/2019 correspondiente a otra semana laboral; es decir, luego de transcurridos 7 días de labor continua, sin haber sido sustituido con otro día de descanso dentro de la misma semana del 03 al 9 de julio de 2019, precisando que dicho incumplimiento se repite en la semana del 04 al 10 de setiembre de 2019, haciendo efectivo su día de descanso el 11/09/2019, y en la semana del 02 al 08 de octubre de 2019, descansando recién el 10/10/2019, tal como consta en el Cuadro N° 1 de la resolución apelada.
- 3.3 Además, en cuanto a lo señalado por la inspeccionada que, en algunos casos el trabajador afectado no gozó de sus días de descanso dentro de la semana correspondiente debido a las necesidades organizativas de la empresa que programaba los turnos de sus operadores con el fin de cumplir con el descanso semanal; al respecto, la Autoridad de primera instancia, ha precisado que en los actuados no obra documento alguno que acredite que la inspeccionada haya establecido regímenes alternativos de jornadas de trabajo y descansos, respetando el día de descanso dentro de una semana y determinando el día del descanso sustitutorio a favor de sus trabajadores; en tal sentido ha concluido que la inspeccionada no cumplió con pagar al trabajador afectado la sobretasa del 100% por haber laborado en su día de descanso semanal obligatorio por los días 9 de julio, 10 de setiembre y 8 de octubre de 2019.
- 3.4 Al respecto, sin perjuicio de lo señalado, cabe precisar que conforme al artículo 25 de la Constitución Política del Perú, el descanso semanal a que tiene derecho todo trabajador, se remunera en la forma establecida por la ley o por convenio. Al respecto, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 713 establece que el trabajador tiene derecho como mínimo a 24 horas consecutivas de descanso en cada semana el que se otorgará preferentemente en día



domingo. Asimismo, el artículo 2 del mismo cuerpo normativo, establece que, cuando los requerimientos de la producción lo hagan indispensable, el empleador podrá establecer regímenes alternativos o acumulativos de jornadas de trabajo y descansos respetando la debida proporción, o designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva.

- 3.5 No obstante, cabe tomar en cuenta relacionado al caso materia de autos, lo dispuesto en el artículo 3 de dicho Decreto Legislativo N° 713, que señala textualmente: *“los trabajadores que laboren en su día de descanso sin sustituirlo **por otro día en la misma semana**, tendrán derecho al pago de la retribución correspondiente a la labor efectuada más una sobretasa del 100%”* (énfasis y subrayado agregados).
- 3.6 La normativa legal previamente citada, claramente dispone que el descanso sustitutorio se programe antes de que el trabajador labore en su día de descanso semanal obligatorio, es decir la inspeccionada debió otorgarle un día de descanso sustitutorio **en la misma semana**, en ese caso la remuneración a pagar por dicha semana sería sin sobretasa ni recargo alguno y que en caso de no haber sustitución previa, el empleador está obligado a pagar la labor efectuada en su día de descanso obligatorio, más una sobretasa de 100%; nótese que la normativa citada establece que en estos casos, **la sustitución debe realizar dentro de la semana**, es decir previamente a la fecha en que le corresponde el descanso obligatorio al trabajador.
- 3.7 Sin embargo, en el caso de autos se advierte de los hechos constatados y de los días laborados por el trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, detallados en el Cuadro N° 1 de la resolución apelada que, en efecto, el mencionado trabajador, en la semana laborada del 03/07/2019 al 09/07/2019 no tuvo descanso previo respecto del día martes 09/07/2019 que le correspondía descansar, pues, el descanso sustitutorio otorgado el 10/07/2019, registrado, corresponde al descanso sustitutorio del descanso obligatorio, pero de la siguiente semana, es decir correspondiente al descanso obligatorio de fecha martes 16/07/2019 y así sucesivamente; y, se observa que la misma situación se ha dado en la semana laborada por el trabajador del 04/09/2019 al 10/09/2019, en cuyo Cuadro N° 1 se observa que no se otorgó el descanso sustitutorio de dicha semana, pues el descanso sustitutorio que aparece registrado de fecha 02/09/2019, corresponde a la semana previa a la señalada y el descanso sustitutorio de fecha 11/09/2019 corresponde al descanso sustitutorio del descanso obligatorio de fecha 17/09/2019: la misma situación se advierte respecto del descanso obligatorio del 08/10/2019.
- 3.8 Por consiguiente, lo alegado por la inspeccionada en el procedimiento recursivo, carece de asidero, toda vez que no se ha acreditado el cumplimiento del pago de la sobretasa señalada en la resolución apelada, en tanto, el artículo 31 del Reglamento Interno de Trabajo citado por la inspeccionada, únicamente establece que existen horarios para los operadores tanto de unidades troncales como unidades alimentadoras, pero no se refiere a regímenes alternativos de jornadas de trabajo y descansos, respetando el día de descanso dentro de una semana y determinando el día del descanso sustitutorio a favor de sus trabajadores; por tanto, esta Intendencia comparte lo determinado por la Autoridad de primera instancia, que la inspeccionada no cumplió con pagar al trabajador afectado la sobretasa del 100% por haber laborado en su día de descanso semanal obligatorio por los días 9 de julio, 10 de septiembre y 8 de octubre de 2019 a favor del trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, debiendo confirmarse lo resuelto en la resolución venida en grado.



De los actos que vulneran el derecho de defensa del trabajador

3.9 En el presente caso, la Autoridad de primera instancia, en mérito al Acta de Infracción y al Informe Final de Instrucción, sancionó a la inspeccionada por afectar el derecho de defensa del trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, incurriendo en la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

3.10 Al respecto, a efectos de realizar el análisis del caso, es necesario tomar en cuenta los hechos descritos en los considerandos del 15 al 22 de la resolución apelada, en el que la Autoridad de primera instancia, tomando en cuenta el análisis y conclusiones del Informe Final, conforme a los hechos constatados descritos en el Acta de Infracción ha precisado lo siguiente:

"15. (...) el 01/08/2019 a las 16:05 el señor Jorge Luis Alburquerque Murillo, inspector de vía, informó al señor Jorge Portugal Osares que el trabajador afectado se presentó en la estación Naranjal a fin de su inspección, concurriendo sus labores en la estación Naranjal, desabastado, sin fotocheck, con la corbata sucia y con una conducta inadecuada contra el inspector de vía, quien quería documentar las conductas detectadas a través de una fotografía digital.

16. Asimismo, el 02/08/2019 el trabajador afectado informa al señor Jorge Portugal Osares que lo ocurrido el día 01/08/2019 se debió a unos inconvenientes con el asiento del piloto ocasionando que se enganchara su fotocheck y se saliera del cordón; y, que su corbata se ensució de tanto agarrar el nudo para arreglarlo.

18. Es así que, el 05/08/2019, el sujeto inspeccionado emite el documento denominado Suspensión N° 062-2019-RRLL-PM atribuyendo al trabajador afectado los hechos ocurridos el 01/08/2019, precisando que respecto al informe presentado por el trabajador afectado al que denominan "descargo escrito" no fue materia de pronunciamiento dada la negativa de colaborar con el inspector de vía al ser detectado con las faltas antes descritas; por lo que, es sancionado con suspensión de un día, a ejecutarse el 06/08/2019; sin embargo, el trabajador afectado se niega a recibir el documento Suspensión N° 062-2019-RRLL-PM, motivo por el cual, el sujeto inspeccionado le remite por conducto notarial el documento Suspensión N° 063-2019-RRLL-PM de fecha 06/08/2019, conteniendo el documento Suspensión N° 062-2019-RRLL-PM y agrega que al haberse negado a recibir la primera sanción de un día, le aplican la sanción disciplinaria de suspensión por dos días, a ejecutarse los días 08 y 09 de agosto de 2019, de conformidad con el artículo 97 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

19. Cabe señalar que, los documentos de suspensión antes citados refieren que, la negativa del trabajador afectado de colaborar con el inspector de vía, está tipificada como una conducta de desacato en el inciso a) del artículo 18 e inciso b) del artículo 19 del RIT, calificada como falta grave en los incisos g) y h) del artículo 91.2 del RIT, aun cuando el hecho respecto al implemento de vestir (corbata) es falta leve en el artículo 93.1 del RIT.

20. Sin embargo, la inspectora comisionada determina en su investigación que el trabajador afectado concluyó sus labores el día 01/08/2019 en la Estación Matellini, y que si bien marcó su tabla/registro de asistencia en la Estación Naranjal a las 16:00 aproximadamente, lugar donde ocurrieron los hechos, se encontraba fuera de su horario de trabajo, el cual había culminado a las 14:18 horas tal como figura en su registro de asistencia de la Estación Matellini.

21. De otro lado, con fecha 19/08/2019, el sujeto inspeccionado cursa al trabajador afectado el documento Suspensión N° 069-2019-RRLL-PM, mediante el cual le imponen sanción disciplinaria por tres días, ante sus antecedentes y en vista a su reincidencia, haciendo



mención al artículo 93 del RIT, considerando falta grave el hecho de haber llegado con retraso al embarque 5, aun cuando en su registro de control de asistencia se consignó como fecha de ingreso el 12/08/2019 a las 19:12 horas, es decir, dentro de la hora programada para su ingreso, hecho que fue informado por el trabajador afectado al gerente de operaciones el día 14/08/2019, indicando que el citado día estuvo esperando su empalme a la hora indicada en el embarque 5, teniendo como testigos a sus compañeros, a quienes mencionó; sin embargo, se le aplica la medida de suspensión sin merituar ni correrle traslado de las faltas cometidas.

21. Ahora bien, de la revisión del RIT, la inspectora comisionada verifica lo siguiente: (i) inciso a) del artículo 18 establece que el incumplimiento, desacato o desconocimiento de las disposiciones del RIT es una falta grave; (ii) el inciso b) del artículo 19 del RIT dispone que no portar su fotocheck es una falta grave; (iii) el inciso g) del artículo 91.2 señala como falta grave no utilizar el uniforme autorizado por Protransporte; (iv) inciso h) del artículo 91.2 dispone como falta grave atentar contra la imagen de la empresa de manera directa o indirecta; (v) no se encontró el artículo 93.1 mencionado en el documento Suspensión N° 062-2019-RRLL-PM; sin embargo, se encontró el artículo 91.3 inciso a) que señala como falta leve no cumplir con el código de vestimenta; (vi) el artículo 97 del RIT dispone que los trabajadores están obligados a recibir el documento que contiene la amonestación o la sanción escrita, además de firmar el cargo respectivo, en caso de negativa, la entrega del documento se hará por vía notarial en el domicilio del trabajador; asimismo, los trabajadores pueden efectuar su descargo escrito en el mismo momento de ser notificados de la falta cometida a fin de considerar los argumentos de defensa o justificación frente a la falta detectada; y (vii) el artículo 93 del RIT indica que el orden de numeración de las sanciones contempladas en el RIT no significa ni obliga a la empresa a una aplicación correlativa o sucesiva de dichas sanciones.

22. Al respecto, se advierte que, el sujeto inspeccionado no le dio la oportunidad al trabajador afectado de presentar sus descargos contra las faltas atribuidas en los tres documentos de suspensión, producto de los cuales fue suspendido en sus labores por cinco (05) días, máxime si, mediante documento Suspensión N° 063-2019-RRLL-PM, le aumenta la sanción disciplinaria de uno a dos días por no haber recibido el documento Suspensión N° 062-2019-RRLL-PM, sin considerar que, si bien incumple el artículo 97 del RIT, éste no dispone que se considere tal hecho como falta grave; lo cual atenta contra su derecho de defensa y contra su dignidad, reconocidos en nuestra Constitución Política”

- 3.11** Sobre lo señalado en los numerales iii) y iv) del recurso de apelación, se advierte que la inspeccionada mediante los documentos cursados al trabajador denominados “Suspensión N° 062-2019-RRLL-PM”, de fecha 05/08/2019, mediante el cual sanciona al trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, con suspensión de un día, asimismo mediante “Suspensión N° 063-2019-RRLL-PM”, de fecha 06/08/2019, sancionándolo con suspensión de un día adicional y mediante “Suspensión N° 069-2019-RRLL-PM”, de fecha 19/08/2019, le impone sanción disciplinaria por tres días; al respecto, al margen de si los hechos imputados por los que se sanciona al trabajador correspondan o no, lo que se advierte en coincidencia con lo detectado en las actuaciones inspectivas y determinado en el procedimiento administrativo sancionador, es en cuanto al procedimiento seguido por la inspeccionada al ejercer sus facultades sancionadoras, al imponerle sanciones disciplinarias de suspensión al trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, en ninguno de los casos, se advierte que haya otorgado al trabajador, el derecho de efectuar sus descargos; de lo cual se ha determinado correctamente que ello constituye afectación a la normativa sociolaboral, pues afecta derechos y/o garantías constitucionales que sí se encuentran debidamente regulados en la ley.



- 3.12 En torno a ello, cabe señalar que si bien, dentro de nuestro ordenamiento jurídico laboral, no se ha establecido un procedimiento previo respecto a la imposición de una sanción disciplinaria que ha de realizar todo empleador al momento de la comisión de una falta cometida por sus trabajadores; sin embargo, el marco normativo, sí regula una obligación que debe ser observada por el empleador, obligación que está referida con las garantías constitucionales, siendo justamente uno de ellos: el derecho de defensa que se le debe conceder a todo trabajador, para que pueda cuestionar, los argumentos de sanción que todo empleador pretende imponer. Otra obligación implícita que debe observar el empleador, al momento de imponer una sanción disciplinaria a sus trabajadores, está relacionada al contenido del debido proceso, esto es, verificar o dilucidar si las sanciones aplicadas por los empleadores se han realizado dentro del marco legal vigente, respetando los criterios de razonabilidad; ello tomando en cuenta lo establecido en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, el cual dispone que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; asimismo en su artículo 23, señala que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador.
- 3.13 Asimismo, conforme a lo dispuesto en el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, el TUO de la LPCL), que señala: *“Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador”* (énfasis agregado); cuya norma legal plasma el poder de dirección a cargo del empleador que se expresa en las atribuciones de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, siempre **dentro de los límites de la razonabilidad a efectos que el ejercicio del poder de dirección no sea considerado como arbitrario e irregular**; para lo cual existen dos límites: internos y externos; de manera que el poder de dirección del empleador no puede ser ejercido de manera irrazonable y menos aún puede vulnerar los derechos reconocidos por la Constitución como el derecho de defensa.
- 3.14 A mayor sustento, el inferior en grado ha señalado el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 00206-2013-PA/TC, como la Casación N° 4497-2017 Lima, corroborado con la Casación Laboral N° 4494-2017 Lima, de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, que adicionalmente citamos, mediante el cual se ha establecido que: *“(…) los derechos que componen el debido proceso no solo se deben aplicar en los procesos judiciales, sino también en los procedimientos administrativos, en los procedimientos corporativos privados y en general, en cualquier proceso o procedimiento en el cual materialmente se discuten o restrinjan derechos. Uno de estos derechos es el derecho de defensa, y como un derecho que garantiza su ejercicio al interior de un procedimiento sancionador, el derecho a la comunicación previa de la infracción (...)”*.
- 3.15 De lo señalado, cabe precisar en el marco de la teoría de la garantía procesal de los derechos fundamentales, si bien se ha consagrado como principio y derecho de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, según el numeral 14 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, se advierte que también se ha introducido el principio de no ser privado del derecho de defensa, en todo procedimiento sancionador.



- 3.16** En tal sentido, la autoridad de primera instancia ha concluido que la inspeccionada afectó los derechos constitucionales del trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, al no haberle permitido ejercer su derecho de defensa previo a la imposición de las sanciones disciplinarias de suspensión aplicados, habiéndose extralimitado en sus facultades como empleador; toda vez que antes de emitir una sanción hacia sus trabajadores, debe respetar las garantías constitucionales que la ley concede a todo trabajador; además de ello, debe desarrollar el criterio de razonabilidad, a efectos de verificar si la falta atribuida al trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, era suficiente y/o ameritaba una sanción de “suspensión”, que en este caso fue incrementado de uno a dos días, por no haber recibido el documento de Suspensión N° 062-2019-RRLL-PM, sin considerar que si bien incumple el artículo 97 del Reglamento Interno de Trabajo, este no dispone que se considere tal hecho como falta grave; determinando que ello atenta contra el derecho de defensa y contra su dignidad reconocidos en la Constitución Política.
- 3.17** Por otro lado, en el considerando 30 de la resolución apelada, mediante el cual se precisa que la inspeccionada ejerció su potestad sancionadora vulnerando las garantías de un debido procedimiento administrativo disciplinario como es el derecho a la defensa, presentar pruebas, disponer de un plazo razonable, ser informado por escrito de los cargos que se le imputa, la pluralidad de instancias, la debida motivación, entre otros, todo lo cual garantiza el ejercicio de los derechos constitucionales y que no fueron contemplados en el Reglamento Interno de Trabajo, precisando que, este únicamente considera en el artículo 97 de este instrumento, que los trabajadores pueden efectuar su descargo por escrito en el mismo momento en que son notificados con la sanción aplicada, a fin de considerar los argumentos de defensa o justificación, evidenciando así la precariedad e informalidad del procedimiento disciplinario instaurado contra el trabajador afectado, a quien se le puso en estado de indefensión, afectando la dignidad de la trabajadora, e infringiendo la inspeccionada con su accionar los artículos 2 y 23 de la Constitución Política del Perú, como el artículo 9 y el literal g) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del TUO de la LPCL.
- 3.18** Por consiguiente, estando a los hechos antes señalados, esta Intendencia considera que el pronunciamiento de la Autoridad de primera instancia, se encuentra debidamente motivado; toda vez que expuso de forma suficiente las razones que justifican su decisión para considerar la comisión de la infracción por parte de la inspeccionada, habiendo analizado los argumentos de defensa señalados en el escrito de descargo, sin que la inspeccionada haya logrado desvirtuar la infracción por la que se le sancionó; habiéndose efectuado el correspondiente razonamiento lógico - jurídico, conforme lo determina el numeral 6.1 del artículo 6 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo Sancionador, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS¹; siendo carente de sustento lo alegado en dicho extremo; por tanto, corresponde desestimar lo argumentado por la inspeccionada, al no lograr desvirtuar la comisión de la infracción, prevista en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

De la infracción no pagar el íntegro de la remuneración

- 3.19** Por otro lado, cabe precisar que, conforme a las actuaciones inspectivas de investigación se ha constatado que la inspeccionada no cumplió con el pago íntegro de la remuneración a favor del trabajador Christian Antonio Mosquera Campos, que comprende los conceptos de

¹ Artículo 6.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación debe 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 los anteriores justifican el acto adoptado.



remuneración básica, asignación familiar, asignación por transporte, bono de excelencia y bono de desempleo, que no fueron reintegradas por los cinco (5) días de suspensión al que fue sometido el mencionado trabajador, incurriendo así, en la infracción en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, al haber vulnerado el artículo 24 de la Constitución Política del Perú y el artículo 6 del el TUO de la LPCL.

De la infracción a la labor inspectiva y del principio de Non Bis In Ídem

- 3.20** Respecto al argumento contenido en el numeral v) del recurso de apelación, sobre la medida inspectiva de requerimiento incumplida por la inspeccionada, es necesario señalar que, de conformidad con el artículo 14 tercer párrafo de la LGIT: *“Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas”*.
- 3.21** En tal sentido, 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 la inspeccionada de manera previa al inicio del procedimiento sancionador. Por tanto, la inspeccionada tiene la carga de dar cumplimiento a lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento, caso contrario, su incumplimiento constituye infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa, según lo dispuesto por el artículo 36 de la LGIT y el artículo 46 numeral 46.7 del RLGIT; indicación que se hizo en el presente caso, conforme se verifica de la medida inspectiva de requerimiento notificada por la Inspectora comisionada a la inspeccionada, pues a través de esta medida, le requirió que en el plazo de seis (6) días hábiles acredite el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales materia de autos; sin embargo, la inspeccionada, no cumplió con acatar dicha medida, incurriendo así en la infracción muy grave a la labor inspectiva prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 3.22** En cuanto al Principio Non Bis In Ídem, cabe señalar conforme a lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG), que establece: *“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 11. Non bis in ídem. - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7”*.
- 3.23** Al respecto, del análisis del presente caso, podemos afirmar que en el mismo se han dado hechos distintos y disímiles: uno consiste en incumplir una obligación sociolaboral, y el otro por no acatar la medida inspectiva de requerimiento emitida por la Inspectora comisionada; además, las infracciones sancionadas tienen distintos fundamentos, entendiéndose por ellos a los bienes jurídicos afectados: el primero vulnera bienes jurídicos del trabajador afectado, mientras que el segundo afecta bienes jurídicos de la Administración Pública, en este caso, del sistema de Inspección del Trabajo, no habiéndose configurado el requisito esencial de la identidad de sujetos, hechos y fundamentos.
- 3.24** Es así que, de las precisiones realizadas en líneas precedentes, se observa que no ha existido transgresión al principio non bis in ídem, toda vez que los hechos y fundamentos constitutivos de las infracciones atribuidas a la inspeccionada en el presente procedimiento



son distintos. Bajo las consideraciones expuestas, se concluye que debe ser desestimado lo argumentado por la inspeccionada en este extremo del recurso de apelación, resultando válido la multa impuesta por la infracción a la labor inspectiva cometida por incumplimiento de medida de requerimiento.

- 3.25** En cuanto al principio de licitud, alegado, previsto en el numeral 9 del 248 del TUO de la LPAG, cabe señalar que si bien las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario; dicha presunción ha desaparecido en el presente procedimiento, en tanto, se encuentra sustentado mediante las constataciones efectuadas en el procedimiento inspectivo de investigación, el análisis y fundamentos señalados en el Informe Final y la resolución apelada que acreditan la responsabilidad de la inspeccionada; en tal sentido, la resolución apelada ha cumplido con los principios del procedimiento administrativo contemplado en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, y los principios que rigen la potestad sancionadora administrativa, contemplado en el artículo 248 del TUO de la LPAG; por lo que, se desestima lo argumentado en este extremo del recurso de apelación,
- 3.26** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la Autoridad de primera instancia; por lo que, corresponde confirmar la resolución venida en grado.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose a conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la **PERU MASIVO S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 258-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 22 de febrero de 2022, que impone la sanción económica a **PERU MASIVO S.A.**, por la suma de **S/ 34,020.00 (Treinta y Cuatro Mil Veinte con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- ARTÍCULO TERCERO.** - Informar a **PERU MASIVO S.A.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión² previsto en el artículo 55 del RLGIT³, que sanciona las infracciones muy graves⁴, el cual deberá ser interpuesto

² Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

³ (...)
c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR. El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁴ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/shh

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, con el código de pago: 2204000258 a nivel nacional.

Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.08.2022 16:54:13-0500

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1329-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 5682-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : CEPEA S.A.

Lima, 11 de agosto de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **CEPEA S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0140-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 31 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 20661-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, **la Orden de Inspección**), se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2900-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por incurrir en infracciones previstas en el RLGIT.

1.2 De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1484-2021-SUNAFIL/ILM/AI3 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3 De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso sanción de multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 39,431.00 (Treinta y Nueve Mil Cuatrocientos Treinta y Uno con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la remuneración convencional, correspondiente a los meses de mayo y junio de 2020, en perjuicio de 17 trabajadores afectados, detallados en el numeral 10 de dicha resolución, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 25 de setiembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.



II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 21 de febrero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando lo siguiente:

- i) En su escrito de descargo N° 94369-2020 de fecha 19 de octubre de 2020 y 04 de junio de 2021, mencionan que respecto a 8 trabajadores: Calderón Obregón Luis Alberto, Guibovich del Carpio Rodolfo Raúl, Inquiltupa Moscoso Ronad, Maguiña Maguiña Antonieta Angélica, Montero Espejo Aura Margarita, Nuñez Jacinto Marcial Juan, Yacsavilva Marcelo Lily Emilia y Yucra Rodríguez María Ysabel, no habían realizado la prestación de servicios de manera presencial ni remota durante los meses de mayo y junio, por lo que no efectuó el pago remunerativo, adjuntando como medio de sustento el Informe N° 004-RRHH-CEPEA-2020, asimismo respecto a los otros 9 trabajadores: Alvarez Yzaga Esperanza del Carmen, Armestar Huamanzana Cindy Patricia, Calderón Vergaray Lita Elena, Cervantes Iván Nuñez Feúro Iviguel, Córdova Calle Anali, Maguhn Bueno Giovanna Charlotte, Mendoza Silva Kelly Geraldine, Meza Rojas Victoria Rocio y Navarro López Andrés Jonathan, se han suscrito Convenios de Otorgamiento de Licencia sin goce de haber, con los cuales se acredita el no pago de remuneraciones de dichos trabajadores de los meses mayo y junio de 2020.
- ii) Se apersonaron a las instalaciones de SUNAFIL en principios de febrero del año 2020, para consultar sobre cómo se requería la casilla electrónica de SUNAFIL y si era obligatorio, desconociendo el personal de dicha casilla, sin embargo, ya habían dejado un correo electrónico en anteriores oportunidades de requerimiento por parte de inspectores, conociendo recién en noviembre de 2020 dicha casilla, cuando un inspector les hizo conocer a su personal sobre la casilla electrónica, debiendo haber notificado a cualquiera de los correos electrónicos u otro registro en algún expediente inspectivo que haya tenido en la institución.
- iii) No se ha tenido en consideración los argumentos esbozados por su representada, limitándose a indicar que determinados hechos u omisiones son infracciones sin desvirtuar en dicho párrafo los aspectos mencionados por su representada, sobre los medios probatorios que acreditan ello, mencionándose que dicho informe ha recabado la inasistencia de los trabajadores citados, respetando el marco legal previsto durante el año 2022, que indico que se debía prevalecer en mantener el vínculo laboral, excepto las formas legales de conclusión de los contratos de trabajo previstos en el TUO del DL 728.
- iv) Su representada cumplió con la normativa en materia sociolaboral, prueba de ello es que se mantuvo el vínculo laboral, dándose las opciones de vacaciones, se suscribió contratos a tiempo parcial de determinadas funciones que podían realizarse de manera remota, y se acordó con los trabajadores otra forma de solución en dicho periodo de pandemia de acuerdo a la normativa de dicho entonces, la cual era genérica y brindaba muchas formas de mantener el vínculo laboral.
- v) Sobre las licencias sin goce de haber estas fueron un mecanismo de acuerdo entre las partes que fue consensuado, pero jamás se ha defraudado a Ley, tratando siempre de mantener el vínculo laboral, siendo que su representada no tiene un presupuesto anual fijo como las instituciones públicas.



- vi) Respecto a la suspensión perfecta de labores, manifestó que no podría asumir el cumplimiento del pago de la CTS de mayo 2020 y gratificación 2020, por cuanto económicamente no existía el presupuesto para poder cumplir con dichas obligaciones en caso existiera una aprobación de la suspensión perfecta, adicionalmente según el Decreto de Urgencia N° 029-2020, que menciona que en el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes, a falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia nacional.
- vii) En el numeral 21 de la resolución apelada, se aprecia que no está debidamente motivada la supuesta conducta infractora ya que lo único que se menciona es “concomitar en la conducta infractora” mas no se menciona la supuesta conducta infractora y el marco legal específico que establece dicha conducta como infracción.
- viii) Solicitaron un plazo adicional al brindado por el inspector, respecto al requerimiento, no siendo respondida, ni atendida, debiendo el inspector que, ante la situación extraordinaria de la pandemia y la falta de atención presencial, se debió brindar la atención respectiva al requerimiento de información.

III. CONSIDERANDO

- 3.1 En relación con los numerales i), iii), iv), v) y vi) del punto II de la presente resolución, conviene precisar que, se debe tener en cuenta las medidas adoptadas en el marco de la Emergencia Sanitaria y Emergencia Nacional, siendo las mismas de carácter económico y financiero con el fin de mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleador del sector privado, entre otros, el Decreto Supremo N° 011-2020-TR y el Decreto de Urgencia N° 038-2020, estableciéndose la Suspensión Perfecta de Labores una medida de carácter extraordinario y excepcional, implicando el cese temporal de la obligación del trabajador de prestar el servicio y la del empleador de pagar la remuneración respectiva, sin extinción del vínculo laboral; pudiendo comprender a uno o más trabajadores, regulada por los citados dispositivos, respectivamente.
- 3.2 Teniendo presente el texto normativo anterior, es importante señalar que, en la resolución apelada, se advierte que la autoridad de primera instancia, en mérito de las actuaciones inspectivas, escritos de descargos, medios probatorios presentados, así como de lo señalado en el Informe Final, estableció que la inspeccionada al no haber solicitado la suspensión perfecta de labores establecida por el Decreto de Urgencia N° 038-2020, correspondía a la inspeccionada haber adoptado alguna medida que permita la percepción de remuneraciones, respecto de dicho grupo de trabajadores; por lo que se le sancionó por la infracción grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- 3.3 Al respecto, la inspeccionada pretende justificar su incumplimiento, señalando que los mismos trabajadores han suscrito Convenios de Otorgamiento de Licencia sin goce de haber, con los cuales se acredita el no pago de remuneraciones de dichos trabajadores de los meses de mayo y junio de 2020. Sin embargo, a la luz de lo que establece el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú¹, impide que sea el mismo trabajador

¹ Artículo 26 En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley



quien solicite la aplicación de la suspensión perfecta, al ser un derecho de carácter irrenunciable, por lo que mal se haría en pactar dicha obligación de carácter imperativa para la inspeccionada; más aún si el Decreto de Urgencia N° 038-2020, fue emitido el 13 de abril de 2020, es decir un mes antes del incumplimiento del pago de remuneraciones advertido por la Inspectora comisionada, el mismo que estableció que si no se podía aplicar la modalidad del trabajo remoto o la licencia con goce de haber, y estando en la imposibilidad de poder cumplir la inspeccionada con el pago de las remuneraciones, debió solicitar la suspensión perfecta de labores, por lo que dichos argumentos no lo eximen de subsanar la infracción.

- 3.4 De lo expuesto, se concluye entonces que ni en las actuaciones inspectivas de investigación ni en el presente procedimiento la inspeccionada ha presentado prueba que evidencie la subsanación de este incumplimiento, más aún los argumentos de la inspeccionada son los mismos que fueron expresados en sus descargos, habiendo la autoridad de primera instancia emitido pronunciamiento sobre los mismos.
- 3.5 Igualmente, debemos indicar que no resulta correcto señalar que no se han valorado los documentos presentados en la investigación inspectiva, ni motivado la razón de sus sanciones, toda vez que, se verifica que la citada documentación si ha sido debidamente valorada así como las infracciones correctamente sustentadas por la inspectora comisionada, concluyendo conforme se señala del quinto hecho verificado del Acta de Infracción que la inspeccionada no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento, toda vez que no presenta documentación o descargo sustentatorio que demuestre el cumplimiento de lo requerido, respecto de sus obligaciones sociolaborales a sus trabajadores. Asimismo, se aprecia que en el considerando 11, 14, 27, 32 y 33 del Informe Final, la Autoridad Instructora señala respondiendo justamente a lo esgrimido en este extremo, señalando que, con la documentación exhibida por la inspeccionada, no se acredita el cumplimiento de la obligación, motivación que la Autoridad Sancionadora hace suya mediante el considerando 34 de la resolución apelada, toda vez que la inspeccionada repite el mismo argumento tanto en el descargo presentado a la Imputación de Cargos como el descargo presentado al Informe Final de Instrucción.
- 3.6 De igual manera, con relación a lo alegado en el numeral ii) del punto II de la presente resolución, de la revisión de los actuados, se advierte que la inspeccionada ha esgrimido el mismo argumento en sus descargos a la Imputación de Cargos y al Informe Final de Instrucción, sobre el cual la Autoridad de primera instancia ya emitió su pronunciamiento en los considerandos 8 al 9 de la resolución apelada, precisando que, mediante Decreto Supremo del sector, previa opinión favorable de la Presidencia del Consejo de Ministros y del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, se aprueba **la obligatoriedad de la notificación vía casilla electrónica.**
- 3.7 Aunado a ello, precisa que a efectos de la modernización de los servicios prestados por la Autoridad Inspectiva de Trabajo, mediante Decreto Supremo N° 003-2020-TR, se aprobó las disposiciones sobre el uso obligatorio de la casilla electrónica de los actos y situaciones administrativas a cargo de la SUNAFIL a través de un sistema informativo de notificación electrónica, aplicable a los administrados que participen en los procedimientos de la SUNAFIL, por lo que se tiene por válidamente notificadas las actuaciones inspectivas en correcto uso de las modalidades de investigación utilizadas por la Inspectora comisionada. Siendo así, este Despacho comparte las conclusiones a las que arriba la Autoridad de primera instancia.



- 3.8** En concordancia con ello, se debe traer a colación el artículo 16 de la LGIT, que establece que los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. Por lo expuesto, se observa que la carga de la prueba corresponde a la inspeccionada, y no la autoridad administrativa como lo ha esgrimido la inspeccionada.
- 3.9** Sobre lo alegado en el numeral vii) de la punto II de la presente resolución, es preciso mencionar que la subsunción de la conducta infractora en el tipo previsto en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT no transgrede el Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), que señala: *“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 4. Tipicidad. - Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria”*; toda vez que en el cuarto hecho verificado del Acta de Infracción se ha hecho mención a que la inspeccionada no acreditó haber efectuado el pago de las remuneraciones por los meses de mayo y junio 2020 a favor de 17 trabajadores, conforme al cuadro anexo, obrante a fojas 03 del expediente sancionador, sobre la base de lo cual las autoridades que conducen la fase instructora y sancionadora han analizado el caso, correspondiendo desestimar este extremo de lo alegado en su recurso de apelación.
- 3.10** En relación con lo señalado en el punto viii) del resumen del recurso de apelación, se tiene que el único argumento del escrito de descargos contra la Imputación de Cargos y al Informe Final, el mismo que se reitera en el recurso de apelación, respecto a lo solicitado por la Oficina de Personal de la institución, quienes señalaron que se solicite un plazo adicional al brindado por la Inspectora, a fin de que pueda dar cumplimiento a la medida inspectiva de requerimiento, sin embargo su solicitud no fue atendida, ni respondida. Sin embargo, la resolución apelada en el considerando 41, señala que dicho argumento, ya ha sido contestado en el numeral 25 del Informe Final, señalando que, si bien es cierto que obra un correo electrónico de fecha 05 de octubre de 2020, solicitando dicha ampliación, al respecto cabe advertir que la medida inspectiva de requerimiento, tuvo un plazo límite para su cumplimiento de 06 días hábiles, que vencía el 05 de octubre de 2020, plazo que debió ser respetado por la inspeccionada, tanto más que ni la LGIT, ni el RLGIT, obliga a los inspectores a otorgar un plazo adicional a la medida inspectiva adoptada, y estando a lo expuesto en la Resolución N° 336-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la inspeccionada debió solicitar antes del vencimiento de dicha medida, un plazo adicional, lo cual no ocurrió en el presente procedimiento, persistiendo la falta de pago de la remuneración convencional de los meses mayo y junio del año 2020.
- 3.11** En consecuencia, lo antes expuesto trae consigo que no se pueda eximir a la inspeccionada del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 25 de setiembre de 2020, como infracción muy grave a la labor inspectiva, tal como se dejó constancia en los considerandos 39 al 42 de la resolución apelada.



3.12 Estando a lo desarrollado en los párrafos anteriores, es pertinente indicar que, las infracciones determinadas se ajustan al tenor del tipo legal por el cual se sancionó a la inspeccionada, con expresión de la normativa vulnerada, en atención al Principio de Tipicidad y Legalidad. Así, este Despacho considera que el pronunciamiento de primera instancia se encuentra debidamente motivado, en tanto se han detallado los hechos que produjeron la sanción, respetando el debido procedimiento, así como el derecho a la defensa del administrado habiéndose ejercido tal derecho a través de sus escritos presentados, determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción, respetándose a su vez el principio de razonabilidad, al observar que el inferior en grado realizó el cálculo de la multa a imponer basado en el artículo 38 de la LGIT, el cual establece como criterios de graduación de las sanciones, la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados, debiendo precisarse que la tabla de multas aplicada no establece rangos mínimos y máximos para su graduación, sino montos fijos por el propio legislador, careciendo de sustento lo esgrimido por la inspeccionada en su recurso de apelación, por lo que deviene infundada su pretensión de nulidad contra la resolución apelada.

3.13 En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada las cuales han sido debidamente determinadas por la Autoridad de primera instancia; por tanto, corresponde confirmar la resolución venida en grado en todos sus extremos.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento, el funcionario que suscribe por disposición superior, Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL, del 16 de marzo de 2022

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **CEPEA S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 0140-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 31 de enero de 2022, que impone sanción a **CEPEA S.A.** por la suma de **S/ 39,431.00 (Treinta y Nueve Mil Cuatrocientos Treinta y Uno con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO. - Informar a **CEPEA S.A.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión² previsto en el artículo 55 del RLGIT³, que sanciona las infracciones muy graves⁴, el cual deberá ser

² Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

³ (...) c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁴ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/cbl

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK con código de pago: **2205000140** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción **3710**.



*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 1333-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2596-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES

Lima, 11 de agosto de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la **UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 37-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 11 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección Nº 25045-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 456-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final Nº 1401-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada, que, en mérito al Informe Final, multa a la inspeccionada con **S/ 41,805.00 (Cuarenta y Un Mil Ochocientos Cinco con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la remuneración, a favor del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no pagar la gratificación legal, a favor del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no pagar la bonificación extraordinaria, a favor del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no pagar la compensación por tiempo de servicios (CTS), a favor del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración vacacional, a favor del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** a la labor inspectiva, por no cumplir la medida de requerimiento de fecha 23 de diciembre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 18 de enero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) En la resolución apelada se reconoce que la Universidad acreditó el pago de las remuneraciones de agosto, septiembre, octubre y noviembre del 2019, pese a que el extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo, solo prestó servicios hasta el 15 de octubre de 2019, así como el pago la gratificación trunca de diciembre, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones trunca, tomando como base del cálculo la remuneración pactada y percibida por el trabajador ascendente a la suma de S/ 2,600. Al respecto, se reitera que no se le adeuda suma alguna al señor Pretel, dado que solo prestó servicios hasta el 15 de octubre de 2019, como se reconoce en el Informe Final y en la resolución apelada; por lo que, el denunciante ha recibido pago en exceso por la suma de S/ 3,900 sobre lo cual no existe pronunciamiento alguno, ni el Acta ni en el Informe Final, ni la resolución apelada.
- ii) El depósito de CTS efectuado el 15 de noviembre de 2019, fue calculado sobre la remuneración indemnizada del 2019 por lo que tampoco han existido pagos diminutos, en cuanto a las vacaciones trunca y las bonificaciones extraordinarias se encuentran consideradas en la liquidación de beneficios sociales que se vuelve a adjuntar, no existe pago de CTS del primero al 30 de noviembre por cuanto el señor sólo laboró hasta el 15 de octubre de 2019. Existe una interpretación errónea del inspector respecto a la determinación de la remuneración transgrediendo el principio de libertad contractual cuando en el contrato se ha pactado que la remuneración es fijada de manera semanal y mensual en función a la carga horaria semanal mensual. Además, no existe disposición legal que establezca que la remuneración que debe percibir un trabajador que labora 26 horas semanales ascienda a S/ 10,200; la única



remuneración fijada por ley es la remuneración mínima vital si es que el trabajador cumple con una jornada máxima de 48 horas semanales, ni el acta ni la resolución poseen un sustento para concluir que el trabajador merezca dicha remuneración mensual siendo ello un acto arbitrario.

- iii) Estos mismos hechos son materia de un proceso judicial tramitado bajo el Expediente N° 00778-2021-0-3208-JP-LA-01. Por lo que, la Sunafil debe abstenerse de continuar con el presente proceso en mérito al numeral 2 del artículo 139 de la Constitución y declarar el archivo definitivo.

III. CONSIDERANDO

De las infracciones en materia de relaciones laborales

- 3.1 En el presente caso, las actuaciones inspectivas de investigación llevadas a cabo por el Inspector comisionado culminaron con la emisión del Acta de Infracción, al haber verificado que la inspeccionada no cumplió con acreditar el pago íntegro de los beneficios sociales (remuneración, compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificación y bonificación extraordinaria), respecto del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo, siendo este el sustento del procedimiento administrativo sancionador, por lo que, conforme al análisis y las conclusiones de la Autoridad instructora, la Autoridad de primera instancia determinó que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa.
- 3.2 Al respecto, es oportuno mencionar que, conforme a lo señalado en los artículos 16 y 47 de la LGIT, *los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en los Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.*
- 3.3 En esa línea, y estando a lo alegado por la inspeccionada en el numeral i) del recurso de apelación, de la revisión de la resolución apelada se advierte que, respecto al pago de la remuneración legal, la inspeccionada no acreditó el pago de los meses de agosto, setiembre y octubre 2019, conforme se advierte en el considerando 4.6 de la resolución apelada, en el que conforme a los hechos constatados mediante las actuaciones inspectivas de investigación, el extrabajador Rodolfo Otilio Pretel Castillo, cumplió con la carga horaria de 102 horas en agosto de 2019, 90 horas en setiembre de 2019 y 47 horas en octubre de 2019; sin embargo, en agosto de 2019 percibió una remuneración de S/ 1,900.00 (sin descuentos), en setiembre de 2019 percibió una remuneración de S/ 2,600.00 (más S/ 700.00 de reintegro de agosto de 2019), en octubre de 2019 percibió una remuneración de S/ 2,600.00 y en noviembre de 2019 la suma de S/ 2,600.00; consecuentemente la remuneración ha sido diminuta con respecto a lo señalado en el contrato de trabajo en el que se estableció como remuneración S/ 100.00 por hora; en tal sentido la Autoridad de primera instancia ha concluido que la inspeccionada no cumplió con acreditar el pago íntegro de las remuneraciones de los meses de agosto, setiembre y octubre de 2019, verificando que el monto de las remuneraciones indicadas en las boletas de pago, únicamente equivalen a 26 horas y no a la totalidad de horas verificadas en el registro de control de asistencia, conforme se detalla en el siguiente cuadro inmerso en el considerando 4.7 de la resolución apelada:



Periodo de pago	Horas laboradas	Remuneración según contrato	Pago efectuado	Por reintegrar
Agosto 2019	102	S/10,200.00	S/2,600.00 (se efectuó un reintegro parcial de S/700.00 en setiembre)	S/7,600.00
Setiembre 2019	90	S/9,000.00	S/2,600.00	S/6,400.00
Octubre 2019	47	S/4,700.00	S/2,600.00	S/2,100.00

- 3.4 Al respecto, de la revisión de los actuados en el procedimiento inspectivo de investigación, conforme al principio de verdad material, se advierte de la lectura del Contrato de trabajo a plazo fijo, obrante a folio 7 del expediente de inspección, en el apartado de “Condiciones Especiales del Contrato”, las partes constituidas por el señor Rodolfo Odilio Pretel Castillo y la inspeccionada establecieron que la REMUNERACIÓN POR HORA Semanal/mensual: S/100.00. la CARGA HORARIA MÁXIMA: 26 (Veintiséis horas) SEMANAL -MENSUAL
- 3.5 Sin embargo, habiéndose constatado que el señor Rodolfo Odilio Pretel Castillo, laboró por un número mayor de horas semanal/mensual a lo fijado (conforme a lo detallado en el cuadro precedente), es evidente que no solo le correspondía percibir el monto de S/ 2,600.00 por los meses de agosto, setiembre y octubre de 2019, que la inspeccionada alega, por lo que aun considerando el reintegro de S/ 700.00 efectuado en setiembre de 2019, resultan diminutos dichos pagos efectuados, por concepto de remuneraciones, inclusive considerando el pago efectuado por el mes de noviembre 2019, sobre el cual se colige que corresponde al pago por el periodo que va hasta fines de noviembre de 2019, debido a que el **contrato de trabajo** suscrito fue, **sujeto a modalidad a plazo fijo** cuya FECHA DE TÉRMINO fue fijado al 30 de noviembre de 2019.
- 3.6 Por tanto, cabe señalar que, la Autoridad de primera instancia ha meritado los instrumentales presentados, de lo cual ha determinado en concordancia con lo constatado por el Inspector comisionado y el análisis de la Autoridad instructora que, el pago realizado por la inspeccionada no responde al total de horas laboradas por el extrabajador, conforme al registro de control de asistencia, pues conforme a las boletas de pago revisadas, el monto de las remuneraciones equivalían a 26 horas y no a 102 conforme se advierte de dicho registro del mes de agosto, 90 horas de setiembre y 47 horas de octubre 2019, no acreditándose el pago correspondiente, conforme a lo pactado por la partes mediante el contrato de trabajo sujeto a modalidad; en tanto, la inspeccionada no adjuntó ningún medio probatorio adicional ni en el procedimiento administrativo sancionador ni en el trámite del procedimiento recursivo, siendo lo alegado carente de asidero.
- 3.7 Sobre lo señalado en el numeral ii) del recurso de apelación, de lo señalado precedentemente, estando a que la inspeccionada no acreditó haber efectuado el pago íntegro de las remuneraciones del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo, no se puede señalar que se ha realizado el pago íntegro de los beneficios sociales, si no se tuvo en consideración las horas realmente laboradas por el extrabajador afectado.
- 3.8 Al respecto, sobre el pago de la **gratificación legal (trunca)** es necesario precisar que, conforme a lo establecido en el artículo 7 de la Ley N° 27735, si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. Asimismo, conforme al artículo



3 del citado dispositivo legal, tratándose de remuneraciones de naturaleza variable o imprecisa, se considera cumplido el requisito de regularidad si el trabajador las ha percibido, cuando menos, en alguna oportunidad en tres meses durante el semestre correspondiente. Para su incorporación a la gratificación se suman los montos percibidos y el resultado se divide entre seis.

- 3.9** En el caso concreto, se advierte de lo señalado en el considerando 4.14 de la resolución apelada que, la inspeccionada calculó el pago de la gratificación de diciembre 2019, en función a la remuneración de S/ 2,600.00 resultando la suma de S/ 1,733.33 considerando un periodo laborado de 4 meses; sin embargo, tal como fue precisado por la Autoridad de primera instancia, dicho monto es diminuto, toda vez que, considerando la remuneración computable no corresponde al monto real de la remuneración percibida en agosto, setiembre y octubre de 2019; de lo cual se advierte que, en efecto la inspeccionada no realizó el cálculo y el pago de la gratificación trunca correspondiente al periodo diciembre 2019, de forma correcta, conforme a los dispositivos legales antes mencionados; además, conforme a lo establecido en el numeral 3.4 del artículo 3 del Decreto Supremo N° 005-2002-TR, reglamento de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones, el tiempo de servicios para efectos del cálculo se determina por cada **mes calendario completo** laborado en el período correspondiente, siendo que en el presente caso, el trabajador laboró por 2 meses **calendarios** completos (agosto y setiembre); pese a ello, el monto otorgado por la inspeccionada resulta diminuto, tomando en cuenta la remuneración computable, obtenido del promedio de las remuneraciones percibidas en agosto, setiembre y octubre. Consecuentemente, en cuanto al pago de la **bonificación extraordinaria (trunca)**, tal como fue correctamente determinado en el numeral 4.20 de la resolución apelada, el monto otorgado por la inspeccionada de S/ 156.00 resulta diminuto al no haber considerado en el cálculo de la remuneración computable, el promedio de las remuneraciones obtenidas en los meses de agosto, setiembre y octubre de 2019.
- 3.10** Por otro lado, en cuanto a la **compensación por tiempo de servicios (CTS)**, cabe precisar que conforme a los artículo 9 y 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR (en adelante, **el TUO de la LCTS**), son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición; se determina en base al sueldo o treinta jornales que perciba el trabajador según el caso, en los meses de abril y octubre de cada año, respectivamente; por otro lado, conforme al segundo párrafo del artículo 17 del el TUO de la LCTS, si el período a liquidarse fuere inferior a seis meses la remuneración computable se establecerá en base al promedio diario de lo percibido durante dicho período.
- 3.11** En el presente caso, de lo determinado en el considerando 4.28 de la resolución apelada, tomando en cuenta el documento denominado “Boleta de liquidación – compensación por tiempo de servicios”, la inspeccionada efectuó el cálculo en base al monto de S/ 2,600.00 mensual, habiendo depositado a favor del extrabajador la suma de S/ 650.00, de lo cual se ha determinado que dicho monto no cubre el íntegro de la obligación adeudada, teniendo presente la remuneración computable, conforme a las remuneraciones que le corresponde por los meses de agosto setiembre y octubre de 2019, conforme a lo establecido en la normativa legal antes citada.



- 3.12** Al respecto, la inspeccionada manifiesta que vuelve a adjuntar una liquidación; sin embargo, no se advierte documentación adicional alguna que acredite ello, alegando que no existe pago de CTS del primero al 30 de noviembre por cuanto el señor sólo laboró hasta el 15 de octubre de 2019, careciendo de asidero dicha afirmación, toda vez que, conforme se ha precisado en el considerando 4.26 de la resolución apelada, lo que se ha exigido a la inspeccionada es el pago de la CTS, por el tiempo laborado por el extrabajador del 01 de agosto al 15 de octubre de 2019, que corresponde al periodo computable de mayo a octubre de 2019, conforme a los parámetros semestrales establecidos en el TUO de la LCTS, y no del periodo no laborado del 01 al 30 de noviembre de 2019, determinando que el pago efectuado no desvirtúa la comisión de la infracción.
- 3.13** Por otro lado, estando a lo alegado por la inspeccionada, se advierte que la Autoridad inspectiva solo le ha requerido el pago de montos que fueron pactados entre el señor Rodolfo Odilio Pretel Castillo y la inspeccionada, mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad a plazo fijo, obrante a folio 7 del expediente de inspección, en el que se establece el pago de la remuneración por hora de S/ 100.00; asimismo, en el punto octavo del referido documento se señala que *"la remuneración que percibirá EL DOCENTE por sus servicios estará determinada por el número de horas semanales mensuales asignadas efectivamente laboradas"*, por lo que la inspeccionada no puede soslayar el cumplimiento de obligaciones que fueron libremente pactadas con el trabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo, alegando que no existe norma que establezca el pago de montos mayores a la remuneración mínima vital, cuando los dispositivos legales antes citados, sí establecen los montos y la forma de pago de dichos beneficios sociales materia de autos; por lo que no se advierte que la Autoridad inspectiva le haya exigido pagar una suma mayor a la pactada por hora de trabajo efectuado; por tanto, la inspeccionada debió tener en consideración las horas efectivamente laboradas por el señor Rodolfo Odilio Pretel Castillo, que fueron mayores a 26 horas, es decir 102 horas en el mes de agosto, 90 horas de setiembre y 47 horas de octubre 2019, cuyos montos, además sirven para determinar la remuneración computable a efectos de determinar el monto a pagar por cada uno de los beneficios sociales.
- 3.14** En consecuencia, la Autoridad de primera instancia determinó debidamente el incumplimiento de la normativa sociolaboral, referido al pago íntegro de remuneraciones de agosto, setiembre y octubre de 2019, al pago íntegro de la gratificación trunca de Navidad 2019, la bonificación extraordinaria del mismo periodo y el pago de la compensación por tiempo de servicios trunco correspondiente al periodo laborado del 01 de agosto al 15 de octubre de 2019; por lo que, corresponde desestimar lo alegado en estos extremos del recurso de apelación.
- 3.15** Siendo así, este Despacho considera que el pronunciamiento de primera instancia que decide sancionar a la inspeccionada por no cumplir con sus obligaciones reconocidas en la normativa sociolaboral, referida a las materias señaladas en el considerando que precede, se encuentra debidamente motivado, habiéndose detallado los hechos que motivaron la sanción, precisando las normas vulneradas y determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción; por tanto, no se ha vulnerado el principio de legalidad ni de verdad material, ni el derecho de debido procedimiento administrativo como lo refiere.



Del proceso judicial tramitado

- 3.16 En relación con lo señalado en el numeral iii) del recurso de apelación, en cuanto la existencia del Expediente Judicial N° 00778 2021-0 3208-JP-LA-01, cabe indicar que el supuesto de la cuestión Judicial previa a la vía administrativa establecido en el artículo 75 del Texto único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **el TUO de la LPAG**), es distinto al del avocamiento de causa pendiente en el Poder Judicial, reconocido en el artículo 139 inciso 2 de la Constitución Política del Perú. El primero se refiere a aquellos casos en los cuales la autoridad administrativa se convenza de que una situación contenciosa surgida en el procedimiento que instruye no permita su resolución, y, por ello, suspenda hasta que la autoridad Judicial declare el derecho, mientras que el segundo implica la acción de desplazar la competencia de otra autoridad para conocer un caso que originalmente estaba siendo conocido por aquel.
- 3.17 Cabe mencionar que el numeral 74.2 del artículo 74 del TUO de la LPAG, establece que: "solo por ley o mediante mandato judicial expreso, en un caso concreto, puede ser exigible a una autoridad no ejercer alguna atribución administrativa de su competencia". En tal sentido, lo alegado por la inspeccionada no la exime de responsabilidad, puesto que la competencia establecida en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, no impide ni limita la acción de la Inspección del Trabajo ni el cumplimiento de sus finalidades reguladas en el artículo 3 de la LGIT; siendo una de ellas la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refiera al orden de común aplicación o a los regímenes especiales.
- 3.18 Aunado a ello, en el caso de autos la autoridad judicial no ha ordenado la inhibición de la autoridad administrativa de trabajo que le impida continuar con el presente procedimiento administrativo sancionador, por lo que no correspondía que el inferior en grado deje de pronunciarse por la propuesta de multa contenida en el Acta de Infracción y el Informe Final.
- 3.19 Asimismo, corresponde señalar que, en atención a lo establecido en el artículo 75 del TUO de la LPAG¹, no corresponde inhibirse, al no concurrir las condiciones señaladas en la citada norma, esto es, i) la necesidad objetiva de obtener un pronunciamiento judicial previo, toda vez que al ser los casos sometidos a la Inspección de Trabajo para una comprobación del cumplimiento o no de obligaciones sociolaborales establecidas por ley, **no requiere un pronunciamiento previo del órgano jurisdiccional** para determinar la responsabilidad de la inspeccionada, y ii) estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos en tanto en la vía judicial las partes la componen el trabajador y la inspeccionada; mientras que en el presente procedimiento, son partes la autoridad administrativa y la inspeccionada. Por su parte, en el proceso judicial se busca satisfacer la pretensión del trabajador demandante y en este procedimiento se tutela el interés público por medio de la sanción ante la comisión de faltas

¹ Artículo 75.- Conflicto con la función jurisdiccional

75.1 Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas.

75.2 Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio.

La resolución inhibitoria es elevada en consulta al superior jerárquico, si lo hubiere, aun cuando no medie apelación. Si es confirmada la resolución inhibitoria es comunicada al Procurador Público correspondiente para que, de ser el caso y convenir a los intereses del Estado, se apersona al proceso.

administrativas. Por lo que corresponde desestimar lo alegado por la inspeccionada en este extremo de su recurso de apelación.

- 3.20 Por las razones indicadas, no advirtiéndose que se haya configurado ninguna de las causales de nulidad previsto en el artículo 10 del TUO de la LPAG, que determine la invalidez de la resolución apelada, esta Intendencia concluye que la nulidad planteada carece de sustento.

De la infracción a la labor inspectiva

- 3.21 Por otro lado, la Autoridad de primera instancia ha sancionado a la inspeccionada por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 23 de diciembre de 2019, en perjuicio de un (1) extrabajador, a pesar de haberle otorgado el plazo de seis (6) días hábiles para que adopte las medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales, incurriendo en infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; sobre cuyo extremo la inspeccionada no ha desvirtuado ni esbozado argumento alguno; por lo que esta Intendencia considera que el pronunciamiento de la Autoridad de primera instancia se encuentra debidamente motivado, debiendo confirmarse la sanción impuesta por dicho extremo.

En relación al incumplimiento de pago de la remuneración vacacional

- 3.22 Es pertinente precisar que, el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se rigen, entre otros principios ordenadores, por el Principio de Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes. Por su parte, el Principio de Observación del Debido Proceso, previsto en el artículo 44 literal a) de la LGIT, señala que, la autoridad administrativa debe garantizar que las partes gocen de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que le permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión debidamente fundada en hechos y en derecho.
- 3.23 Según el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713², el trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, además en su artículo 22 establece que el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado.
- 3.24 Por su parte, el TUO de la LPAG, recoge en el inciso 4 del artículo 248 el Principio de Tipicidad, el cual establece: *“Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda (...)”*.

² Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.



- 3.25** De lo señalado, corresponde analizar si la multa impuesta respecto a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales por no pagar la remuneración vacacional trunca responde a la normativa vigente. Bajo esa perspectiva, de las normas legales descritas en los numerales precedentes se infiere que todo trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada para tener derecho al descanso vacacional debe cumplir con el requisito legal de un (1) año de servicios completo, caso contrario, se hará efectivo el pago por el periodo trunco vacacional, es decir, es necesario cumplir el récord vacacional para adquirir el derecho al descanso vacacional, en defecto de esta procederá el pago trunco por los meses y días laborados.
- 3.26** En adición a lo señalado, a manera de ilustración se trae a colación lo referido por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 491-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, pronunciándose sobre el incumplimiento al descanso vacacional por no pago de vacaciones trucas, revocando la infracción regulada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, al considerar que el personal inspectivo asimiló la conducta del no pago de vacaciones trucas, al de no otorgar el derecho al descanso vacacional.
- 3.27** Ahora bien, de la revisión del Acta de Infracción, el Inspector comisionado verificó que el extrabajador afectado tuvo vínculo laboral desde el 01 de agosto de 2019 al 30 de noviembre de 2019, (del numeral 4.4 de Hechos Constatados), luego de verificada la medida inspectiva de requerimiento la inspeccionada no acreditó el pago íntegro de las vacaciones trucas, calificando el referido incumplimiento como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y tipificándola en el numeral 25.6³ del artículo 25 del RLGIT, la misma que fue recogida por la Autoridad instructora y de primera instancia
- 3.28** Estando a lo señalado en el considerando precedente, esta Intendencia no comparte el razonamiento efectuado por la Autoridad instructora y sancionadora, debido a que el incumplimiento referido al pago de las vacaciones trucas por el periodo del 01 de agosto al 30 de noviembre de 2019, se circunscribe en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, debido a que el derecho al descanso vacacional no se ha concretizado, esto es, no cumple con el requisito sine qua non de contar con un (1) año completo de servicios, pero sí ha llegado a adquirir el derecho al pago respectivo, consideración que coincide con lo resuelto por el Tribunal de Fiscalización Laboral. Por tanto, este Despacho considera procedente revocar, este extremo de lo resuelto por el inferior en grado, no emitiéndose mayor pronunciamiento respecto a esta materia, sobre las alegaciones de la inspeccionada en su recurso de apelación.
- 3.29** Sin perjuicio de lo señalado, se deja a salvo el derecho del extrabajador afectado, de considerar conveniente, acuda a la vía judicial pertinente, pues el presente caso no puede retrotraerse.

De la sanción aplicable

- 3.30** Ahora bien, dado que se ha revocado en parte lo resuelto por la Autoridad de primera instancia, conforme a lo señalado en los considerandos 3.22 a 3.28 del presente pronunciamiento, debe adecuarse la sanción a imponer de acuerdo a lo siguiente:

³ El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.



N°	MATERIA	CONDUCTA SANCIONADA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	N° DE TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE LA MULTA IMPUESTA
1	Relaciones laborales	No acreditar el pago íntegro de la remuneración , a favor del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	1	1.35 UIT * S/ 5,670.00
2	Relaciones laborales	No pagar la gratificación legal , a favor del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	1	1.35 UIT * S/ 5,670.00
3	Relaciones laborales	No pagar la bonificación extraordinaria , a favor del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	1	1.35 UIT * S/ 5,670.00
4	Relaciones laborales	No pagar la compensación por tiempo de servicios (CTS) , a favor del extrabajador Rodolfo Odilio Pretel Castillo.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	1	1.35 UIT * S/ 5,670.00
5	Labor inspectiva	No cumplir la medida de requerimiento de fecha 06 de setiembre de 2018.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. MUY GRAVE	1	2.25 UIT ** S/ 9,675.00
MONTO TOTAL DE LA MULTA					S/ 32,355.00

(*) UIT 2019: S/ 4,200.00.

(**) UIT 2020: S/ 4,300.00.⁴

3.31. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la Autoridad de primera instancia; por lo que, corresponde confirmar la resolución venida en grado, salvo respecto a lo señalado en el considerando 3.22 a 3.28 del presente pronunciamiento.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento, la Intendente que suscribe por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la **UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Sub Intendencia N° 37-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 11 de enero de 2022, de acuerdo a lo señalado en los considerandos 3.22 a 3.28 y 3.30 de la presente resolución, **CONFIRMARLA** en lo demás que contiene y **ADECUAR** la sanción impuesta a la **UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES**, por la

⁴ Se aplica la UIT vigente al momento de la comisión de la infracción.



suma de S/ 32,355.00 (Treinta y Dos Mil Trescientos Cincuenta y Cinco con 00/100 soles), por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO. - Informar a **UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁵ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁶, que sanciona las infracciones muy graves⁷, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -
ILM/FMCR/shh

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, con el código de pago: 2201000037 a nivel nacional.
Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.

⁵ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁶ (...)
c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁷ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1338 -2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 595-2021-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : IP SECURITY & COMMUNICATIONS S.A.C.

Lima, 11 de agosto de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **IP SECURITY & COMMUNICATIONS S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 179-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 07 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 32189-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones relativas a la seguridad y salud en el trabajo, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 157-2021-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1657-2021-SUNAFIL/ILM/AI3 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 8,756.00 (Ocho Mil Setecientos Cincuenta y Seis con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con acreditar el pago de la remuneración de diciembre 2020 y enero 2021, a favor del ex trabajador José Luis Jove Martel, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con acreditar los aportes al Sistema Privado de Pensiones – AFP, correspondiente a los meses de setiembre, octubre y noviembre 2019, a favor del ex trabajador José Luis Jove Martel, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 26 del RLGIT.



- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento emitida el 10 de enero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 01 de marzo de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, solicitando la declaración de su nulidad bajo los siguientes argumentos:

- Sostiene que, con fecha 15 de junio de 2021, al amparo de lo dispuesto por los artículos 171, 174 y 176 del Código Procesal Civil, concordante con el artículo 139 inciso 3 de la Constitución Política del Estado, presentaron recurso de NULIDAD del acto de notificación de la Resolución de Imputación de Cargos de fecha 10 de mayo de 2021, N° 1040-2021-SUNAFIL/ILM/A13, que remite el Acta de Infracción N° 157 -2021-SUNAFIL/ILM de fecha 15 de enero de 2021, ambas notificadas mediante el envío al buzón de SUNAT, con fecha 10 de junio de 2021 a las 15:36.00 horas, estando a que no se pudo tomar conocimiento de los referidos documentos con la antelación debida con la finalidad de realizar sus descargos dentro del término de ley.
- Señala que, tratándose de resoluciones de carácter administrativo las cuales contienen requerimientos para que la administrada proceda a realizar descargos dentro del plazo de 5 días otorgados, debe notificarse debidamente al domicilio señalado, es decir administracion.peru@ipsecc.com, lugar donde se han venido notificando todas las resoluciones expedidas por SUNAFIL hasta el 10 de junio de 2021, esta formalidad tiene como finalidad garantizar el Debido Proceso; teniéndose presente, además, las normas procesales contenidas en la norma procesal son de carácter imperativo y de obligatorio cumplimiento, salvo regulación permisiva en contrario conforme lo dispone el Art. IX del Título Preliminar del Código Procesal Civil.
- Que, en el caso de autos solicitan la correcta notificación de la resolución de imputación de cargos de fecha 12 de mayo de 2021, N° 1040-2021-SUNAFIL/ILM/A13, que remite el ACTA DE INFRACCIÓN N° 157-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 15 de enero de 2021, ya que se ha efectuado en forma defectuosa al buzón de nuestra clave SOL de SUNAT. Indican que, al haber sido notificadas de manera sorpresiva y sin respetar la continuidad de las anteriores notificaciones que como ya lo hemos indicado siempre han sido notificadas a nuestro correo institucional administracion.peru@ipsecc.com y, impidiendo que la recurrente realice los descargos e interponga los medios de Defensa que la ley nos concede.
- Que, ante la falta de una correcta notificación, señalan que se vicia el proceso e invalida el acto de la notificación, ya que la misma tiene como finalidad poner en conocimiento del contenido de la misma; por lo que renovando el acto procesal viciado, solicitamos se sirva notificarnos nuevamente el escrito que motiva la aludida resolución a nuestro correo electrónico el cual se señaló como domicilio procesal antuanet.ramirez@ipsecc.com, donde siempre se han venido notificando todas las resoluciones expedidas por SUNAFIL. Sostienen que, en caso esta administración lo considere conveniente por nuevas disposiciones administrativas, notificar nuevamente a la clave SOL de la SUNAT, estarán atentos a partir de la fecha.



- v. Por lo tanto, señalan que, habiéndose acreditado que al momento de expedirse la resolución materia de impugnación, no se ha tenido en cuenta ni ha existido pronunciamiento alguno respecto a nuestro escrito de nulidad de fecha 16 de junio de 2021, vicia la expedición de la resolución materia de impugnación, motivo por el cual deberá declararse fundada nuestra apelación y en consecuencia nula la resolución materia de impugnación.

III. CONSIDERANDO

De la rectificación de errores materiales en la resolución apelada

- 3.1 El numeral 212.1 del artículo 212 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, **TUO de la LPAG**), aplicable al presente procedimiento en virtud a lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, establece lo siguiente: *“Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión”*.
- 3.2 De acuerdo con Morón Urbina (2019: 150)¹, los errores materiales para ser rectificadas por la Administración Pública deben, en primer lugar, evidenciarse por sí solos sin necesidad de mayores razonamientos, manifestándose por su sola contemplación. En segundo lugar, el error debe ser tal que, para su corrección, solo sea necesario un mero cotejo de datos que indefectiblemente se desprendan del expediente administrativo y que, por tanto, no requieran un mayor análisis. Asimismo, estos errores se caracterizan por ser de carácter intrascendente por dos razones: de un lado, no conlleva a la nulidad del acto administrativo en tanto no constituyen vicios de éste y de otro; no afectan el sentido de la decisión o la esencia del acto administrativo mismo.
- 3.3 De la revisión de la Resolución de Sub Intendencia N° 179-2022-SUNAFIL/ILM, se puede apreciar que en dicha resolución se ha detallado, en el título de dicho acto, la siguiente nomenclatura *“RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 179-2022-SUNAFIL/ILM”*, cuando lo correcto debe ser y decir *“RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N° 179-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2”*.
- 3.4 Por ende, se ha incurrido en error de carácter material, que es meramente formal, toda vez que no cambia el fondo de lo resuelto por el inferior en grado, por lo que en atención al dispositivo legal antes mencionado debe corregirse el mismo, conservándose los demás extremos de la resolución apelada.

De las nulidades planteadas por la inspeccionada en el recurso de apelación

- 3.5 Respecto a los argumentos vertidos en los numerales i), ii) y iii) de la parte II de la presente resolución, es preciso establecer que, de acuerdo al artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), los administrados plantean la

¹ Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Nuevo TUO de la Ley 27444 (Decreto Supremo N° 004-2019-JUS). Lima: Gaceta Jurídica, Tomo II. 2019.



nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley. El artículo 10 del TUO de la LPAG enumera los vicios del acto administrativo que causan su nulidad, entre los que se encuentran el defecto u omisión de alguno de sus requisitos de validez dispuestos en el artículo 3 del TUO de la LPAG, tales como la competencia, el objeto y contenido, la finalidad pública, motivación y procedimiento regular, que debe observar todo acto administrativo. Por ende, este despacho, además de los argumentos señalados por el inspeccionado, en uso de su facultad anulatoria de los actos administrativos, procederá a efectuar un examen sobre la existencia de algún vicio que determine la existencia de alguna causal de nulidad en el presente caso.

- 3.6 Al respecto, este despacho puede determinar que el Acta de Infracción N° 157-2021-SUNAFIL/ILM, y la Imputación de Cargos N° 1040-2021-SUNAFIL/ILM/AI3, fueron debidamente notificados a la inspeccionada, vía casilla electrónica el **12 de mayo de 2021**, como es de verse de la Constancia de Notificación Electrónica², que obra en el expediente sancionador. Del mismo modo, este despacho puede determinar que el Informe Final de Instrucción N° 1657-2021-SUNAFIL/ILM/AI3, y el proveído S/N de fecha 24 de enero de 2022, fueron debidamente notificados a la inspeccionada, vía casilla electrónica el **26 de enero de 2022**, como es de verse de la Constancia de Notificación Electrónica³, que obra en el expediente sancionador. Del mismo modo, se aprecia que el inferior en grado notificó la Resolución de Sub Intendencia N° 179-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 07 de febrero de 2022, vía casilla electrónica el **09 de febrero de 2022**, conforme se aprecia en la Constancia de Notificación Electrónica⁴.
- 3.7 Como se puede apreciar, para dichas notificaciones, el medio de notificación fue el electrónico y no la notificación personal a través de cédula a su domicilio señalado en el procedimiento sancionador o por correo electrónico, considerando que, para todos los casos antes señalados, se encontraba vigente la obligatoriedad del uso de la notificación por casilla electrónica. Al respecto, mediante el Decreto Supremo N° 003-2020-TR, publicado el 14 de enero de 2020, se aprobó el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL. Luego, mediante la Resolución de Superintendencia N° 058-2020-SUNAFIL, publicada el 8 de marzo de 2020, se aprobó el cronograma de implementación, a nivel nacional, del Sistema Informático de Notificación Electrónica de la SUNAFIL estableciendo, además, el cronograma de aplicación de la notificación por casilla electrónica según tipo de documento.
- 3.8 Posteriormente, a través de la Resolución de Superintendencia N° 114-2020-SUNAFIL⁵, publicada el 1 de agosto de 2020, se modificó el cronograma previsto en el artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 058-2020-SUNAFIL, a consecuencia de la declaratoria de emergencia sanitaria a fin de prevenir y controlar la propagación y contagio de la COVID-19; por lo que el uso de medios electrónicos y tecnológicos en la fiscalización laboral adquirió mayor relevancia y urgencia, para preservar y resguardar el bienestar y la salud de la ciudadanía. Finalmente, a través de la Resolución de Superintendencia N° 164-2021-SUNAFIL⁶, publicada el 29 de mayo de 2021, se modificó el cronograma previsto en el artículo

² Ver fojas 9 del expediente sancionador.

³ Ver fojas 24 del expediente sancionador.

⁴ Ver fojas 28 del expediente sancionador.

⁵ Conforme se corrobora en la carpeta de Normas Legales del Diario Oficial El Peruano, del 1 de agosto de 2020, se encuentra publicada la Resolución de Superintendencia N° 114-2020-SUNAFIL.

⁶ En la carpeta de Normas Legales del Diario Oficial El Peruano, del 29 de mayo de 2021, se encuentra publicada la Resolución de Superintendencia N° 164-2021-SUNAFIL.



1 de la Resolución de Superintendencia N° 058-2020-SUNAFIL, modificado por el artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 114-2020-SUNAFIL.

- 3.9 Tal como se puede apreciar, respecto de las normas señaladas en los párrafos precedentes, determinaron las fechas de implementación de la casilla electrónica para determinados documentos, conforme se establece en el cronograma a continuación:

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN A NIVEL NACIONAL DEL SISTEMA INFORMÁTICO DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA SUNAFIL			
EN LAS ACTUACIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA ACTIVIDAD INSPECTIVA			
N°	TIPO DE DOCUMENTO	FASE	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
1		PAS - Primera instancia	31/08/2020
2	Resoluciones	PAS - Segunda instancia	31/08/2020
3		PAS - Tercera instancia	31/05/2021

4	Informe de archivarmento	PAS - Instructora	30/11/2020
5	Imputación de cargos	PAS - Instructora	30/11/2020
6	Informe final de instrucción	PAS - Instructora	30/11/2020
7	Cartas o comunicaciones	Diligencias preliminares (depósito en la casilla)	03/08/2020
8		Diligencias preliminares (recepción bidireccional)	03/08/2020
9	Informes de actuación inspectiva	Actuaciones inspectivas de investigación	15/12/2020
10	Requerimiento de información	Actuaciones inspectivas de investigación	31/12/2020
11	Requerimiento de comparecencia	Actuaciones inspectivas de investigación	31/12/2020
12	Medida Inspectiva de requerimiento	Actuaciones inspectivas de investigación	31/12/2020

EN LA EJECUCIÓN DE LAS OBLIGACIONES ANTE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO			
N°	TIPO DE DOCUMENTO	FASE	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
1	Carta de requerimiento de pago	Cobranza Ordinaria y fraccionamiento	30/10/2020
2	Resolución de aprobación de fraccionamiento	Cobranza Ordinaria y fraccionamiento	30/10/2020
3	Resolución de pérdida de fraccionamiento	Cobranza Ordinaria y fraccionamiento	30/10/2020
4	Resolución de reconsideración de fraccionamiento	Cobranza Ordinaria y fraccionamiento	30/10/2020

EN LAS ACCIONES DE ORIENTACIÓN Y PREVENCIÓN		
N°	TIPO DE DOCUMENTO	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
1	Comunicaciones de orientación	09/03/2020
2	Comunicación de alertas - Aplicativo informático sobre verificación de vínculo laboral en PE - Trabajador	30/12/2020
3	Comunicación de alertas - Aplicativo informático sobre verificación de vínculo laboral en PE - Empresas	30/12/2020
4	Comunicación de alertas - Aplicativo informático sobre verificación de la seguridad y salud en el trabajo	15/12/2020*



- 3.10** De la revisión de estos actuados, se advierte que la Constancia de Notificación Electrónica de la Imputación de Cargos N° 1040-2021-SUNAFIL/ILM/AI3, del **10 de mayo de 2021**, se señala que la notificación se efectuó el 12 de mayo de 2021. Además, la revisión de la Constancia de Notificación Electrónica del Informe Final de Instrucción N° 1657-2021-SUNAFIL/ILM/AI3, del **28 de diciembre de 2021**, se señala que dicha notificación se efectuó el 26 de enero de 2022. Del mismo modo, la Resolución de Sub Intendencia N° 179-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2, del **07 de febrero de 2022**, fue notificada el 09 de febrero de 2022, conforme a la Constancia de Notificación Electrónica que obra en el expediente sancionador. Por lo tanto, si se considera la fecha de emisión y notificación de cada uno de los documentos previamente enunciados, y se observa el cronograma de implementación modificado por la Resolución de Superintendencia N° 058-2020-SUNAFIL y normas modificatorias, se puede concluir que dichas notificaciones no debían notificarse por medio de la notificación personal a través de cédula en el domicilio señalado en el procedimiento sancionador, o a la dirección electrónica que este haya determinado, al encontrarse vigente, tanto para la Imputación de Cargos, como para el Informe Final, la obligatoriedad del uso de la casilla electrónica desde el 30 de noviembre de 2020, mientras que para la Resolución de Primera Instancia su obligatoriedad se encontraba establecida desde el 31 de agosto de 2020.
- 3.11** Sobre la notificación efectuada, el Decreto Supremo N° 003-2020-TR, norma que aprueba el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL, determina en su artículo 8° las obligaciones que debe tener el usuario de la casilla electrónica, a saber:
- (1) Revisar periódicamente la casilla electrónica asignada a efectos de tomar conocimiento de los documentos y/o actos administrativos que se le notifiquen.
 - (2) Mantener operativo su correo electrónico y/o servicio de mensajería, a efectos de recibir las alertas del Sistema Informático de Notificación Electrónica.
 - (3) Mantener la confidencialidad y adoptar las medidas de seguridad en el uso del nombre de usuario y la clave de acceso a la casilla electrónica que se le asigne.
- 3.12** Resulta relevante señalar que todos los dispositivos legales citados en el presente pronunciamiento se encuentran debidamente publicados en el Diario Oficial El Peruano. Por tanto, dichas normas son de público conocimiento y de obligatorio cumplimiento desde el día siguiente de su publicación, conforme lo establece el artículo 109 de la Constitución Política del Perú. Por ello, al ser responsabilidad del administrado el conocer lo dispuesto en las normas citadas, y siendo que este pudo tomar conocimiento sobre los alcances de la implementación de la Casilla Electrónica, no se advierte la falta de la razonabilidad en la aplicación de un procedimiento que se encuentra en regulado en las normas legales de la materia, tampoco siendo por ello atendible argumento alguno que cuestione la oportunidad en la que fueron puestos de conocimiento el Informe Final y la Resolución de Primera Instancia por la Autoridad Administrativa de Trabajo.
- 3.13** Respecto a ello, se debe considerar que, conforme el numeral 20.4 del artículo 20 del TUO de la LPAG:

"20.4. (...) La entidad que cuente con disponibilidad tecnológica puede asignar al administrado una casilla electrónica gestionada por esta, para la notificación de actos administrativos, así como actuaciones emitidas en el marco de cualquier actividad"



administrativa, siempre que cuente con el consentimiento expreso del administrado. Mediante decreto supremo del sector, previa opinión favorable de la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, puede aprobar la obligatoriedad de la notificación vía casilla electrónica. En ese caso, la notificación se entiende válidamente efectuada cuando la entidad la deposite en el buzón electrónico asignado al administrado, surtiendo efectos el día que conste haber sido recibida, conforme a lo previsto en el numeral 2 del artículo 25”.

- 3.14** Respecto a la validez de la notificación, para el presente caso corresponde citar las normas que, sobre dicho efecto, se encuentran detalladas en el artículo 11° y artículo 12° del Decreto Supremo N° 003-2020-TR:

“Artículo 11.- Validez y efecto de la notificación vía casilla electrónica

11.1 La notificación se entiende válidamente efectuada con el depósito del documento en la casilla electrónica asignada al usuario.

11.2 La notificación surte efectos el día que conste haber sido recibida en la casilla electrónica o, en caso tal día sea no hábil, a partir del primer día hábil siguiente de haber sido recibida.

11.3 El cómputo de los plazos expresados en días se inicia el día hábil siguiente de aquel en que la notificación vía casilla electrónica surte efectos, salvo que en el acto administrativo notificado se señale una fecha distinta.

Artículo 12.- Imposibilidad de uso de la notificación vía casilla electrónica

12.1 Cuando las unidades orgánicas, los órganos desconcentrados de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y la Intendencia de Lima Metropolitana a cargo del procedimiento o actuación administrativa se vean imposibilitadas de efectuar la notificación vía casilla electrónica utilizando el Sistema Informático de Notificación Electrónica, usan las otras modalidades de notificación previstas en el artículo 20 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, de acuerdo al orden de prelación previsto en dicho artículo”

- 3.15** Por lo tanto, como también se puede apreciar, vista ya la legalidad de la notificación de la Imputación de Cargos, además revisado de oficio la legalidad de la notificación del Informe Final de Instrucción y la Resolución de Primera Instancia efectuada por Casilla Electrónica a la inspeccionada, queda acreditada la salvaguarda de su derecho a la defensa, ya que se aprecia que la notificación realizada resulta válida al haberse efectuado el depósito de los documentos en la casilla electrónica asignada al usuario, tomando en consideración que se entiende que la inspeccionada ha tomado conocimiento de la notificación a partir de dicho depósito. Sobre ello, se debe reiterar que el artículo 8 del Decreto Supremo N° 003-2020-TR, establece que constituye obligación del usuario, *“revisar periódicamente la casilla electrónica asignada a efectos de tomar conocimiento de los documentos y/o actos administrativos que se le notifiquen”.*

- 3.16** Por otro lado, respecto a las consideraciones expuestas en el numeral iv) de la parte II de la presente resolución, debe señalarse que el presente procedimiento administrativo ha sido tramitado respetando el Principio de Observación del Debido Proceso, establecido en el artículo 44 literal a) de la LGIT, garantizándose que el administrado gozó de todos los derechos y garantías inherentes al presente procedimiento, de tal manera que se le permitió 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. Al respecto, debe considerarse que, la inspeccionada ha presentado, como medio de prueba



adjunto a su escrito de apelación, a folios 45 reverso del expediente sancionador, “Alerta Laboral”, donde se señala la obligatoriedad del uso de la casilla electrónica, indicándose en la misma comunicación que dicha casilla es considerada domicilio digital obligatorio para la notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL. Por lo tanto, se observa que el usuario, antes de la notificación del Informe Final de Instrucción, tuvo conocimiento del uso de dicho dispositivo como medio para notificar los pronunciamientos de la Sunafil en los procedimientos de su competencia y conforme al cronograma antes citado. De tal manera, no es posible que para el presente caso se pueda alegar vulneración alguna de su derecho a la defensa u observación del debido procedimiento, considerando que el sujeto tuvo la oportunidad de presentar los medios de prueba necesarios para acreditar sus alegaciones en el presente procedimiento.

- 3.17** Además de ello, se debe precisar que, en garantía de su derecho a la defensa, el administrado contó con la oportunidad de presentar los elementos de prueba necesarios para sustentar sus alegatos contra la sanción impuesta, haciendo uso a los recursos administrados que la ley provee para dicho objeto. Sin embargo, de la revisión del expediente sancionador, se advierte que, en el presente caso, la inspeccionada no ha hecho uso de su derecho, considerando que no obra en los actuados documento o elemento alguno que permitan establecer que la empresa cumplió con las obligaciones materia de sanción, no observándose tampoco cuestionamientos necesarios a las infracciones, de tal manera que permitan rebatir los hechos constatados por el inspector comisionado, lo que resulta de entera responsabilidad de la inspeccionada.
- 3.18** Por otro lado, respecto a las consideraciones expuestas en el numeral v) de la parte II de la presente resolución, se debe señalar que obra a folios 38 reverso y 40 del expediente sancionador, un escrito donde se consigna como sumilla “Nulidad de notificación Escrito Número Uno”. Sobre dicho documento, debe señalarse que no obra en el expediente sancionador materia de análisis. Al respecto, se debe precisar que, en dicho escrito, o en documento alguno presentado en el escrito de apelación, no se ha consignado o señalado el conducto o el medio por el cual dicho documento fue puesto en comunicación a esta administración, no existiendo el cargo de recibido que permita corroborar los hechos alegados por el apelante. Sin perjuicio de lo ya señalado, se debe señalar que, del análisis de dicho documento, se aprecia que el mismo se reitera los alegatos contra la notificación del Acta de Infracción e Imputación de Cargos, elementos que ya fueron materia de análisis y absolución en el presente pronunciamiento, por lo que corresponde desestimar dichos alegatos.
- 3.19** Por tanto, este Despacho considera que el pronunciamiento de primera instancia se encuentra debidamente motivado, habiéndose fundamentado las razones que motivaron la sanción contra la inspeccionada. Además, no se aprecia la existencia de causales de nulidad que afecten el debido procedimiento y a los principios del procedimiento administrativo sancionador, en tanto que, para establecer la sanción, se cumplió con las formalidades de la notificación, además que los hechos que motivaron la emisión de la resolución que sanciona a la inspeccionada, la cual ha cumplido con precisar las normas vulneradas, determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa. Por ende, deviene infundada la nulidad planteada por la inspeccionada contra el acto administrativo materia de análisis, debiendo confirmarse el pronunciamiento venido en grado en todos sus extremos.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al



conocimiento del presente procedimiento, la Intendente que suscribe por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** **CORREGIR** la Resolución de Sub Intendencia N° 179-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 07 de febrero de 2022, por los fundamentos expuestos en los considerandos 3.1 a 3.4 de la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** Declarar **INFUNDADA** la nulidad deducida contra los actuados en el procedimiento sancionador, incluyendo Resolución de Sub Intendencia N° 179-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 07 de febrero de 2022, por medio del recurso de apelación interpuesto por **IP SECURITY & COMMUNICATIONS S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO TERCERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **IP SECURITY & COMMUNICATIONS S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO CUARTO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 179-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 07 de febrero de 2022, que impone sanción económica a **IP SECURITY & COMMUNICATIONS S.A.C.** por la suma de **S/ 8,756.00 (Ocho Mil Setecientos Cincuenta y Seis con 00/100 soles).**
- ARTÍCULO QUINTO. -** Informar a **IP SECURITY & COMMUNICATIONS S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁷ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁸, que sanciona las infracciones muy graves⁹, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/rzr

⁷ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece:
Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁸ (...)
c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.
El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁹ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.
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.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2202000179** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.08.2022 18:36:35-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1345 -2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 574-2021-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : MIXERCON S.A

Lima, 11 de agosto de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **MIXERCON S.A** (en adelante, **el inspeccionado**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 177-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 02 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 37332-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto del inspeccionado, a efectos de verificar el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2177-2021-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica al inspeccionado por incurrir en infracciones previstas en el RLGIT.

1.2 De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad Instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 2570-2021-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas al inspeccionado, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso sanción de multa al inspeccionado por la suma de **S/ 41,448.00 (Cuarenta y Un Mil Cuatrocientos Cuarenta y Ocho con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

1. Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, por no pagar la remuneración a favor de los extrabajadores Esthefanny Yazmin Chávez Julca, Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta, Jorge Luis Palomino Cañas, Víctor Ángel Pariona Malpartida y Rudy Félix Liñán Sánchez.
2. Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, por no pagar la asignación familiar a favor de los extrabajadores Esthefanny Yazmin Chávez Julca y Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta.



3. Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 24.2 del artículo 24 del RLGIT, por no rectificar la planilla electrónica en perjuicio del extrabajador Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta.
4. Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, por no pagar la CTS en perjuicio de los extrabajadores Rudy Félix Liñán Sánchez y Jorge Luis Palomino Cañas.
5. Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, por no pagar la gratificación legal de julio de 2020 en perjuicio del extrabajador Jorge Luis Palomino Cañas.
6. Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, por no pagar la bonificación extraordinaria de julio de 2020 en perjuicio del extrabajador Jorge Luis Palomino Cañas.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 24 de febrero de 2022, el inspeccionado interpuso recurso de apelación contra el pronunciamiento de primera instancia, por los siguientes argumentos:

- i) La empresa manifiesta que cumplió con pagar las remuneraciones de la extrabajadora Esthefanny Yazmin Chávez Julca de los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2020, en el caso del mes de abril, por error consignó en la boleta que se le otorgó 15 días de vacaciones y 15 días de licencia con goce de haber, pero en realidad fue todo el mes de abril con licencia con goce de haber, la cual nunca pudo ser compensada, por lo que descontó en la ampliación de su liquidación, en el mes de mayo la extrabajadora continuó con licencia con goce de haber y se procedió el pago en la ampliación de liquidación, el cese ocurrió el 10 de junio, lo que se pagó en su liquidación. La empresa agrega que, de acuerdo a lo señalado por la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, en la Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, de fecha 13 de septiembre de 2021, en cuyos fundamentos 6.2 al 6.7 ha establecido que es viable el optar unilateralmente el otorgamiento de una licencia con goce de haber bajo las actuales circunstancias.
- ii) Respecto a la remuneración del extrabajador Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta correspondiente al mes de abril de 2020, la empresa manifiesta la viabilidad de una reducción unilateral de remuneraciones como parte de las medidas que puede implementar el empleador en aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, además de ello, de acuerdo a lo señalado en la Resolución N° 293-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, en defecto de pacto, la interpretación correcta de la norma es que procede el descuento en las remuneraciones por el “adelanto” de remuneración implícita en la licencia con goce de haber, al punto que este descuento también afectará la liquidación de beneficios sociales y utilidades, de haberlas. Agrega también, que no existen tampoco reintegros que pagar empleando como base de cálculo de la remuneración total sin previo descuento, ya que el descuento en la liquidación, se produjo porque no se llegó a compensar el crédito generado por la licencia con goce. De otro lado, el descuento de S/ 435.00 se debió a que se le depositó esa suma de dinero, pero no cumplió con devolverla.



- iii) Sobre el extrabajador Rudy Félix Liñán Sánchez, la empresa señala que se pagó por concepto de remuneraciones en el mes de junio de 2020 solo por los días trabajados, en el caso del mes de julio de 2020, se realizó una reducción en las remuneraciones y se pagó de acuerdo al nuevo importe, ello se vio reflejado en el mes de agosto, en que no laboró 7 días (entre el 16 y el 22 de agosto de 2020) , y se pagó con la remuneración reducida, por ser considerada como inasistencia injustificada o licencia sin goce de haber.
- iv) Respecto al pago de remuneraciones al extrabajador Jorge Luis Palomino Cañas, la empresa indica que el extrabajador estuvo sin licencia sin goce de haber en el mes de junio de 2020, del mismo modo, en cuanto al mes de abril de 2020, se cumplió con pagar 15 días de vacaciones y 15 días de licencia con goce de haber, que fueron descontados ulteriormente al no haberse podido compensar; sobre el mes de julio de 2020, el extrabajador solo laboró 25 días, y se le pagó por ese concepto, no compensando ni justificando los días de inasistencia.
- v) La empresa considera que respecto al pago de remuneraciones al extrabajador Víctor Ángel Pariona Malpartida, se cumplió con estos, tal es el caso del mes de marzo de 2020 cancelado en su integridad, en los meses de abril y mayo de 2020, el extrabajador estuvo de vacaciones, y al mismo tiempo se le otorgó una licencia con goce de haber, lo que se descontó de la liquidación al no haber podido ser compensado.
- vi) La empresa declara que respecto al incumplimiento del pago del concepto de asignación familiar de junio de 2020 (10) días a favor de la extrabajadora Esthefanny Yazmin Chávez Julca, y de abril de 2020 a favor del extrabajador Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta, ambos supuestos de sanción tienen su origen en la reducción unilateral de remuneraciones y el adelanto de remuneraciones a modo de licencia con goce de haber. De este modo, no puede desligarse el resultado en la asignación familiar con lo que ocurra con el pago de la remuneración, tampoco existe *stricto sensu* un incumplimiento de nuestras obligaciones ante el pago de la asignación familiar, sino que se trata de un reintegro. Es evidente que, además de incurrir en la imposición de sanciones sucesivas de manera injustificada también incurre en la imposición de sanciones no tipificadas. Sin perjuicio de ello, se acredita que se pagó la asignación familiar de la extrabajadora en la ampliación de liquidación.
- vii) La empresa considera que sobre la no rectificación de la planilla electrónica PLAME y la anulación de planilla de aportes previsionales de AFP PRIMA de setiembre de 2020 correspondiente al extrabajador Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta, la SUNAFIL está sancionando por una infracción no tipificada expresamente en las normas laborales, además del hecho que al final no se le causó perjuicio al trabajador respecto al retiro de su Fondo, pues con posterioridad a la Ley 21068, se promulgó la Ley 31192 del 6 de mayo de 2021, que autorizó de manera extraordinaria a todos los afiliados al Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones a retirar de manera facultativa hasta 4UIT del total de sus fondos acumulados en su cuenta individual de capitalización. Además de ello, la empresa agrega que no es verdad que no se haya rectificado, porque sí se realizó la rectificación del PDT Plame correspondiente al mes de setiembre de 2020 del extrabajador, considerando el cambio de concepto de reintegro afecto (por error se consideró el interés laboral) por el de asignación familiar, por lo que está bien



considerado el importe depositado como remuneración afecta por la asignación familiar correspondiente al mes de marzo de 2020, quedando pendiente el pago por un importe de S/46.50. De otro lado, para el pedido de la rectificación de la AFP, ésta fue realizada por corresponder, al haber realizado la rectificación de concepto remunerativos como corresponde.

- viii) La empresa señala que, respecto al pago de la gratificación, bonificación extraordinaria a favor del extrabajador Jorge Luis Palomino Cañas y CTS a favor de los extrabajadores Rudy Félix Liñán Sánchez y Jorge Luis Palomino Cañas no se ha incumplido estas obligaciones, sino que, de acuerdo a la apreciación de la SUNAFIL, al haber ocurrido una reducción de remuneraciones y adelantos de remuneración (luego cobradas) por licencias con goce de haber, se debe efectuar un reintegro de gratificación. Y al estar condicionada esta supuesta infracción al concepto “pago de remuneraciones”, resulta un exceso pretender imponer sanciones sucesivas que surgen del mismo hecho.
- ix) La empresa manifiesta que la SUNAFIL considera que las sanciones a imponerse son compartimentos estancos, pues son independientes entre sí, sin embargo, todas las supuestas infracciones están íntimamente ligadas con la infracción por no pagar la remuneración. Al estar vinculadas directamente, es válido afirmar que la imposición de las restantes infracciones es impuesta de manera sucesiva y solo por la existencia de la primera supuesta infracción, por ello, el sustento de estas infracciones ya no es individualizable, sino la imposición de una sola sanción. Ello hace que se conviertan en la sumatoria de infracciones respecto de un solo hecho y por tanto se sustenta la doble sanción. Este proceder, con la finalidad de dar apariencia de un (negado) concurso de infracciones, constituye una arbitrariedad.
- x) La empresa señala que se ha incurrido en duplicidad de sanciones, contraviniendo el principio *no bis in idem*, además de ello, se advierte que las pretendidas sanciones a imponerse contravienen toda medida de razonabilidad, por lo que es evidente que existe una desproporción al calificar un solo hecho como si se trataran de diversas infracciones, esta falta de razonabilidad también es evidente en la forma de proceder de la SUNAFIL, omitiendo una etapa de advertencia, conciliación o cumplimiento, para limitarse a su rol punitivo.
- xi) La empresa manifiesta que la falta de motivación de la sanción administrativa acarrea la nulidad del acto.
- xii) Del mismo modo, esa arbitrariedad se manifiesta en un errado ejercicio de tipicidad realizado por la autoridad administrativa laboral, en ningún momento se ordena legalmente, ni se establece como infracción, no pagar el reintegro de la asignación familiar, o de la CTS, o de la bonificación especial, porque se redujo la remuneración o por haberse dado una licencia con goce de haber unilateralmente. Lo que trae como consecuencia la necesidad de pagar ese reintegro, es la reducción de la remuneración (que está en discusión si es legal o no). Pero no se puede considerar a priori, que la falta de pago del reintegro es per se sancionable, máxime cuando se está discutiendo si esa reducción o la licencia con goce tiene sustento legal. Además de ello, en el RLGIT no existe como infracción el “no pagar el reintegro de la bonificación extraordinaria”, o “no pagar el reintegro de la asignación familiar”, y así por el estilo.



- xiii) La empresa considera que la SUNAFIL al calificar a priori, que la conducta que se pretende tipificar como infracción, es considerablemente grave, que hay un gran perjuicio económico, y que la empresa ha tenido la plena intención de cometer infracción y el no haber analizado las circunstancias excepcionales en las que han ocurrido todos los hechos objeto de sanción y por los cuales se está pretendiendo casi forzar a la liquidación, atendiendo a todos los problemas que la empresa debe afrontar para seguir operando, por lo que SUNAFIL soslaya de este modo el ejercicio de defensa de la empresa.

III. CONSIDERANDO

Del pago de las remuneraciones legales

- 3.1 El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran se rigen, entre otros principios ordenadores, por el principio de legalidad, que implica el sometimiento a la Constitución Política, leyes, reglamentos y demás normas vigentes. En este sentido, la Constitución Política del Perú, por medio del artículo 24, ha consagrado como derecho fundamental de todo trabajador el percibir una remuneración equitativa suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
- 3.2 Por su parte, el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, **TUO de la LPCL**), dispone: ***“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición (...)”***.
- 3.3 El artículo 1 del Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)¹, dispone que el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último Siguiendo esa premisa, corresponde mencionar que la remuneración es un derecho fundamental reconocido por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, al señalar que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procura para él y su familia bienestar material y espiritual. Sin embargo, de otro lado, representa un interés del Estado en su tratamiento, fijar un determinado marco de desarrollo legal y de interpretación judicial y, finalmente se indica- en el propio artículo- que su cobro tiene prioridad sobre otros adeudos del empleador, reconociendo una remuneración mínima vital².
- 3.4 En el presente caso, la Inspectora comisionada determinó que se realice el pago de las remuneraciones a favor de los extrabajadores Esthefanny Yazmin Chávez Julca, Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta, Jorge Luis Palomino Cañas, Víctor Ángel Pariona Malpartida y Rudy Félix Liñán Sánchez.
- 3.5 En el presente caso, de la revisión de autos se advierte que la Inspectora comisionada dejó constancia en el ítem IV. HECHOS CONSTATADOS del Acta de Infracción, lo siguiente:

¹ En vigor desde el 01 febrero 1960. Consulta el 18 de marzo de 2017.
http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0:NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102805.

² TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. “El Derecho Individual del Trabajo en el Perú “. 1 ed. Lima: Editorial Gaceta Jurídica, 2015, pp.279-280.



“4.13 El Decreto de Urgencia N° 038-2020 establece que los empleadores que no pueden implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber, pueden adoptar las medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones.

4.14 El reglamento del DU 038-2020, aprobado mediante D.S. 011-2020-TR, establece en el numeral 4.1 del artículo 4 que, a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral, los empleadores adoptan las medidas alternativas que resulten necesarias, privilegiando el diálogo con los trabajadores, entre otros, el literal c) Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o semanal, con la reducción proporcional de la remuneración (...) y d) Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).

4.15 La reducción de remuneraciones contenidas en los literales c) y d) del numeral 4.1 del artículo 4 del D.S. 011-2020-TR, requieren necesariamente el acuerdo con los trabajadores, y en caso de no haberlo, el empleador quedaba habilitado para acogerse a la suspensión perfecta de labores.

4.16 Para el caso de trabajadores que no conforman el grupo de riesgo, la licencia con goce de haber se sujeta a lo que acuerden las partes, y a falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del estado de emergencia.

4.17 A la fecha de cese de los recurrentes, el estado de emergencia continúa vigente, por lo que para que proceda el descuento de las licencias con goce de haber, debe existir un acuerdo entre las partes.

4.18 La inspeccionada no ha exhibido ningún acuerdo de compensación de horas otorgadas como licencia con goce de haber. (...).”

- 3.6** Al respecto es pertinente señalar que, de conformidad a lo establecido en los artículos 16³ y 47⁴ de la LGIT, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo que se formalicen en las actas de infracción observándose los requisitos que se establezcan, merecen fe y se presumen ciertos; sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.
- 3.7** De la revisión integral del expediente, se observa que los argumentos del inspeccionado en el presente procedimiento recursivo, es reproducción de lo alegado en el escrito de descargo del Informe Final de fecha 28 de diciembre de 2021⁵, sobre los cuales la Autoridad de primera instancia ha emitido su pronunciamiento y desvirtuado, conforme al análisis de los hechos imputados constitutivos de infracción, tomando en cuenta los argumentos de defensa del inspeccionado expresados a través de sus descargos,

³ Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
“Artículo 16.- Actas de Infracción

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. (...).”

⁴ Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
“Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses”

⁵ Obrante a folio 34 y siguientes del expediente sancionador.



concluyendo que corresponde sancionar al inspeccionado por la presente infracción, conforme se detallan en los considerandos 13 al 18 de la resolución apelada.

- 3.8** En cuanto a lo alegado en el punto i) del resumen del recurso de apelación, cabe precisar que, de la revisión de la documentación que adjuntó al recurso impugnativo respecto al pago correspondiente a la remuneración del mes de marzo de 2020 se verifica que presentó una boleta de pago sin firma de la extrabajadora Esthefanny Yazmin Chávez Julca⁶, por el periodo comprendido del 01/03/2020 al 31/03/2020, notas de cargo banco 2020-03 004/00414⁷ y 2020-03 004/00503⁸ de fechas 13/03/2020 y 31/03/2020, respetivamente, los cuales resultan ser documentos contables de origen interno de la empresa, por lo que no tienen mérito para acreditar el pago de remuneración de este mes. Respecto a la remuneración del mes de abril de 2020, obra la boleta de pago por el periodo comprendido del 01/04/2020 al 30/04/2020⁹ y la ampliación de liquidación de beneficios sociales¹⁰ de fecha 23 de febrero de 2022, ambas sin firma de la extrabajadora, en el caso del segundo documento, se advierte que el monto neto a pagar es por el valor de S/122.49 soles como resultado de la deducción de días de licencias con goce de haber correspondientes al mes de abril de 2020 que aparentemente no fueron compensadas. Cabe señalar, que dichos documentos al no contar con firmas y al ser documentos internos no resultan idóneos para acreditar el pago de la remuneración de dicho mes. Sobre la remuneración del mes de mayo de 2020, obra otra boleta de pago por el periodo comprendido del 01/05/2020 al 31/05/2020¹¹ sin firma de la extrabajadora y la nota de cargo banco 2020-10 004/00527¹², por lo que no son suficientes para acreditar el cumplimiento del pago de la remuneración del mes de mayo. Con relación a la remuneración de junio de 2020, el inspeccionado adjunta una liquidación de beneficios sociales sin firma de la extrabajadora de fecha 10 de junio de 2020, a pesar de no ser un documento apto para acreditar el pago de dicho concepto, este despacho procedió a verificar los conceptos señalados en el mencionado documento, sin embargo, no se visualiza que se haya determinado el monto correspondiente por los días laborados en el mes de junio (hasta el 10/06/2020).
- 3.9** Por ende, esta Intendencia advierte que en efecto el inspeccionado no ha aportado documentación que acredite el pago de las remuneraciones a favor de la extrabajadora Esthefanny Yazmin Chávez Julca de marzo, abril, mayo y junio de 2020.
- 3.10** Por otra parte, el inspeccionado citó el criterio adoptado por el Tribunal de Fiscalización Laboral, adoptado en la Resolución N° 293-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, señalando que en atención de ello en el caso de defecto de pacto, la interpretación correcta de los Decretos de Urgencia N° 029-2020 y 038-2020 es que procede el descuento en las remuneraciones por el “adelanto” de remuneración implícita en la licencia con goce de haber, al punto que este descuento también afectará la liquidación de beneficios sociales y utilidades, de haberlas. Al respecto, cabe indicar que lo resuelto por el Tribunal de Fiscalización Laboral, por medio de la Resolución N° 293-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, a través de la cual se señaló en el considerando 6.7 que: “al haber expirado el contrato de trabajo durante el Estado de Emergencia Nacional sin que la trabajadora cumpliera con la compensación correspondiente, se configuró un “adelanto de remuneraciones” que,

⁶ Obrante a folio 67 (anverso) del expediente sancionador.

⁷ Obrante a folio 67 (anverso) del expediente sancionador.

⁸ Obrante a folio 67 (reverso) y 68 (anverso) del expediente sancionador.

⁹ Obrante a folio 68 (reverso) del expediente sancionador.

¹⁰ Obrante a folio 69 (anverso) del expediente sancionador.

¹¹ Obrante a folio 69 (anverso) del expediente sancionador.

¹² Obrante a folio 69 (reverso) del expediente sancionador.



como tal, debe ser descontado de aquellas que tuviera en su poder el empleador por el carácter sinalagmático del contrato de trabajo y por el carácter “compensable” de la mencionada licencia con goce de haber. En consecuencia, procedía el descuento de sus beneficios sociales e, inclusive, en caso de haberlo, de las utilidades a las que tuviera derecho”, no constituye precedente de observancia obligatoria, que obligue a esta instancia a aplicar el criterio antes esbozado; por el contrario, solo se trata de una interpretación, de una posición mayoritaria del Tribunal de Fiscalización Laboral, del Decreto de Urgencia N° 029-2020, recaída en unos casos concretos. Cabe agregar que, si bien la normativa invocada por el inspeccionado, no excluye ni prohíbe ejecución de descuentos autorizados por el trabajador como mecanismo de compensación, cabe señalar que dichas normas citadas tampoco las autoriza o regula el descuento; toda vez que el citado numeral 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, establece que, *“Cuando la naturaleza de las labores no sea compatible con el trabajo remoto y mientras dure la emergencia sanitaria por el COVID-19, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior”*. Por otro lado, el literal b) del 20.2 del artículo 20 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, señala: *“En el caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente: (...) b) En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional”*, en tal sentido, dichos cuerpos normativos ni el Decreto de Urgencia N° 038-2020 citado, ni normativa legal alguna que fue emitida durante el Estado de Emergencia, ninguna de ellas, habilita o permite realizar descuentos de manera unilateral sin autorización expresa y previa de los trabajadores comprendidos que tuvieron licencia con goce de haber sujeta a compensación; quedando desvirtuado lo alegado en este extremo del recurso de apelación.

- 3.11 Con relación a lo alegado por el inspeccionado en el punto ii) del resumen del recurso de apelación, se aprecia que el inferior en grado ha motivado su decisión de sancionar al inspeccionado por las infracciones que fueron imputadas en el Acta de Infracción, no sólo en base a las conclusiones arribadas por el personal inspectivo, sino evaluando nuevamente el material probatorio que se tuvo a la vista en la etapa de actuaciones inspectivas y los alegatos presentados. De la revisión de los documentos presentados en la apelación, este despacho advierte que de la liquidación de beneficios sociales¹³ se descuentan dos conceptos, uno por el monto de S/2064.74 soles por días de licencia con goce de haber y otro por S/435.00 soles por otros descuentos, sin acreditar de manera objetiva las razones que llevaron a efectuar dichos descuentos, respecto al primer descuento, tal como se señaló en el considerando anterior, se tiene que los Decretos de Urgencia N° 026-2020 y 029-2020 tienen como común denominador la no afectación de la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, así como las demás condiciones económicas de la trabajadora. En ese sentido, el empleador se encontraba facultado para aplicar el trabajo remoto respecto al extrabajador Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta, pero ante la decisión de otorgarle licencia con goce de haber, **el descuento del mismo procedería únicamente por acuerdo de las partes**, por tanto, en aplicación de lo normado en el literal b) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020 al no existir consentimiento de parte del extrabajador antes mencionado, dicho descuento resulta arbitrario e ilegal. De otro lado, sobre el segundo descuento de S/435.00 soles el inspeccionado presenta dos documentos ilegibles que no resultan

¹³ Obrante a folio 73 (anverso) del expediente sancionador.



idóneos para su identificación. En ese sentido, al no obrar documento alguno que acredite que el extrabajador afectado haya autorizado que se realice descuentos al pago de la remuneración correspondiente al mes de abril de 2020, por lo que lo considerado por el inspeccionado no enerva su responsabilidad en este extremo.

- 3.12** Sobre lo señalado en el punto iii) del recurso de apelación, de la revisión de la documentación que adjuntó el inspeccionado al recurso impugnativo respecto al pago correspondiente a la remuneración del mes de junio de 2020 se verifica que presentó una boleta de pago sin firma del extrabajador Rudy Félix Liñán Sánchez¹⁴, por el periodo comprendido del 01/06/2020 al 30/06/2020 y tres documentos ilegibles, no siendo adecuados para acreditar el pago de este periodo. En el caso de la remuneración correspondiente al mes de julio de 2020, salvo la boleta de pago sin firma del extrabajador comprendido del 01/07/2020 al 31/06/2020, los otros documentos presentados se encuentran ilegibles por lo que corren la misma suerte que los anteriores señalados al no ser considerados como medio de prueba idóneos para acreditar el cumplimiento de la obligación. Respecto a la remuneración del mes de agosto de 2020, se advierte que solo se ha presentado la boleta de pago de la primera quincena de agosto de 2022 sin firma del extrabajador, en relación a la segunda quincena del mes de agosto no obra documento alguno que acredite que entre el 16 al 22 de agosto de 2020, el extrabajador no acudiera a trabajar, por lo que no se acredita que estas supuestas inasistencias sean injustificadas o se hayan encontrado dentro de la figura de la licencia sin goce de haber.
- 3.13** En consecuencia, los aludidos documentos anexados no generan convicción de que se haya cumplido con el pago de la remuneración adeudada. Por tal situación, corresponde desestimar lo señalado en este extremo de la apelación.
- 3.14** Respecto a lo alegado en el punto iv) del resumen del recurso de apelación, cabe señalar lo siguiente: sobre el pago de remuneraciones correspondiente al mes de abril de 2020 a favor del extrabajador Jorge Luis Palomino Cañas, se advierte la presentación de una boleta de pago sin firma del extrabajador¹⁵, por el periodo comprendido del 01/04/2020 al 30/04/2020 y dos documentos ilegibles, siendo insuficientes para acreditar el pago de remuneración de abril de 2020 por la suma de S/1500.00 soles. Sobre el pago de la remuneración correspondiente a junio de 2020, el inspeccionado no ha presentado documento que acredite que el extrabajador estuviese de licencia sin goce de haber. Con relación al pago de la remuneración de julio de 2020, el inspeccionado presenta una boleta de pago sin firma del extrabajador, además de ello, de la revisión de dicha boleta, se verifica que el sujeto inspeccionado considera como días laborados 25 días, ya que los faltantes días fueron inasistencias del extrabajador; sin embargo, no obra documento que sustente que los días restantes hayan sido por inasistencias o por licencia sin goce de haber o suspensión perfecta de labores. Referente al pago de las remuneraciones de los meses de agosto y setiembre de 2020, no se advierte presentación alguna.
- 3.15** Por otra parte, este Despacho coincide con lo expresado por la Autoridad sancionadora respecto a la imposibilidad de reducción de remuneraciones de manera unilateral, ya que de acuerdo a los literales c) y d) del numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se requiere necesariamente el acuerdo con los trabajadores, y en caso de no haberlo, el empleador quedaba habilitado para acogerse a la suspensión perfecta de labores, por lo que al no haberse acreditado la existencia del acuerdo de reducción de remuneración ni de jornada celebrada con el extrabajador afectado, por lo que la

¹⁴ Obrante a folio 74 (reverso) del expediente sancionador.

¹⁵ Obrante a folio 77 (anverso) del expediente sancionador.



reducción realizada en julio, agosto y setiembre de 2020, no se encuentra conforme a ley. En vista de ello, corresponde desestimar los argumentos esgrimidos por el inspeccionado en este extremo.

- 3.16 En atención a lo señalado en el punto v) del resumen del recurso de apelación, la autoridad de primera instancia, tomando en cuenta los hechos constatados mediante las actuaciones inspectivas de investigación, el análisis y conclusiones del Informe Final, así como los argumentos de defensa expresados en el escrito de descargo y la documentación presentada por el inspeccionado, ha precisado tras su análisis en el considerando 8 de la resolución apelada que: *“(...) el sujeto inspeccionado no acredita el pago de la remuneración de marzo de 2020 por el importe de S/ 3,093.00, ni el pago de la remuneración de abril de 2020 por el valor de S/3,851.38, tampoco el pago de la remuneración de mayo de 2020 por la suma de S/4,352.30, conforme a lo declarado en la planilla electrónica de dichos periodos. Igualmente, el sujeto inspeccionado no acredita la existencia del acuerdo de reducción de remuneración ni de jornada celebrada con el trabajador afectado, por tanto, la reducción en junio, julio y agosto de 2020 no se encuentra conforme a ley, debiendo realizar los reintegros respectivos (...)”*.
- 3.17 Estando a lo expuesto, esta Intendencia confirma lo resuelto por la Autoridad sancionadora en tanto el inspeccionado no ha desvirtuado la obligación que tenía de acreditar el pago de la remuneración a favor del extrabajador Víctor Ángel Pariona Malpartida. Cabe hacer hincapié que mediante el recurso de apelación el inspeccionado aportó como medios probatorios boletas de pago sin firma del extrabajador Víctor Ángel Pariona Malpartida de los periodos marzo, abril y mayo¹⁶, y ocho (8) documentos ilegibles, resultando insuficiente para acreditar el cumplimiento de la obligación. Además de ello, tal como se señaló en los considerandos 3.10 y 3.11, de otorgarse licencia con goce de haber, el descuento del mismo procedería únicamente por acuerdo de las partes, por tanto, en aplicación de lo normado en el literal b) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020 al no existir consentimiento de parte del extrabajador antes mencionado, dichos descuentos resultaron arbitrarios e ilegales. Por ende, corresponde desestimar lo señalado en este extremo de la apelación.
- 3.18 Conforme a lo sostenido en el punto vi) del resumen del recurso de apelación, se advierte que anexó el documento denominado Ampliación de Liquidación de Beneficios Sociales de fecha 22 de febrero de 2022 sin firma de la extrabajadora Esthefanny Yazmin Chávez Julca¹⁷, además de ello, se observa en dicho documento que se habría procedido a realizar una deducción como compensación por la licencia con goce de haber que se otorgó a la extrabajadora. Cabe señalar, que dicho descuento procedería únicamente por acuerdo de las partes, por tanto, al no obrar documento que acredite el consentimiento de parte de la extrabajadora antes mencionada, dicho descuento resulta arbitrario e ilegal. Por otro lado, respecto al pago de la asignación familiar a favor del extrabajador Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta, el inspeccionado no ha presentado medio probatorio que permita comprobar el cumplimiento de dicha obligación. Resulta necesario señalar que, para acreditar el cumplimiento del pago de la asignación familiar, el empleador tiene la carga de la prueba por lo que al no haber cumplido con su carga de probar los hechos que afirma, corresponde desestimar lo alegado por el inspeccionado en este extremo.
- 3.19 En relación a lo alegado en el punto viii) del resumen del recurso de apelación, se advierte que la Inspectora comisionada de acuerdo a lo señalado en los numerales 4.70 al 4.73 de

¹⁶ Obrante a folios 79 (anverso), 80 (reverso) y 81 (anverso) del expediente sancionador.

¹⁷ Obrante a folio 84 (anverso) del expediente sancionador.



los Hechos Constatados del Acta de Infracción, dejó constancia que: "(...) respecto de la gratificación de Fiestas Patrias julio 2020, el inspeccionado realizó el pago por el importe de S/1635.00 soles, que corresponde a gratificación S/1500.00 soles y S/135.00 por la bonificación extraordinaria. (...) Corresponde como pago de la gratificación de Fiestas Patrias julio 2020, el importe de S/3000. Soles, al no haberse acreditado la existencia de acuerdo de reducción de remuneración, ni acreditado las inasistencias del mes de junio de 2020 (...) El inspeccionado no acreditó el pago de reintegro de la gratificación de Fiestas Patrias de julio de 2020. (...) El inspeccionado no acreditó el pago del reintegro de la bonificación extraordinaria de la gratificación de Fiestas Patrias de julio de 2020". Asimismo, en los considerandos 4.74 y 4.75, respecto al depósito de la CTS, señaló que: "(...) el inspeccionado no acreditó haber realizado el depósito de la compensación por tiempo de servicios devengada en mayo de 2020 del periodo comprendido desde el 04/10/2019 al 30/04/2020. (...) El inspeccionado no acreditó el pago de la CTS trunca devengada en noviembre 2020, tomando en cuenta el sexto de la gratificación de Fiestas Patrias de julio 2020 (3000/6) y todo el periodo computable (5 meses), por el importe de S/375.00 soles.

- 3.20** Estando a lo expuesto, esta Intendencia advierte que el inspeccionado ha esgrimido el mismo argumento respecto a la posibilidad de reducir remuneraciones y realizar descuentos unilateralmente sin autorización expresa y previa del trabajador comprendido que tuvo licencia con goce de haber sujeta a compensación, argumento el cual ya fue desvirtuado en los considerandos 3.10 y 3.11, y al no haber aportado el inspeccionado medio probatorio alguno que acredite el cumplimiento total de la obligación, este Despacho confirma lo resuelto por la Autoridad sancionadora en tanto el inspeccionado no ha desvirtuado la obligación que tenía de acreditar el pago de la gratificación legal, bonificación extraordinaria de julio 2020 a favor del extrabajador Jorge Luis Palomino Cañas y CTS a favor de los extrabajadores Rudy Félix Liñán Sánchez y Jorge Luis Palomino Cañas.
- 3.21** Respecto a lo expuesto en el punto vii) del resumen del recurso de apelación, de la revisión de los documentos presentados por el inspeccionado en el recurso impugnativo, no se advierte la presentación de los reportes R01, R02, R03, R04 y la constancia de presentación de la rectificación del PLAME de setiembre de 2020; no obstante, se verifica la presentación de dos documentos ilegibles obrantes a folios 85 (reverso) y folios 86 (anverso), debido a ello, se desestima lo alegado por el inspeccionado.
- 3.22** Respecto a lo señalado en el numeral xii) del recurso de apelación, se debe precisar que de acuerdo con el principio de tipicidad regulado en el numeral 4 del artículo 248 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444¹⁸(en adelante, el TUO de la LPAG),

¹⁸ Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 248. Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 4. Tipicidad. Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras".



sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

- 3.23** Dicho mandato de tipificación se presenta en dos niveles: (i) Exige que la norma describa los elementos esenciales del hecho que califica como infracción sancionable, con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal (de acuerdo con el principio de taxatividad); (ii) En un segundo nivel -esto es, en la fase de la aplicación de la norma- la exigencia de que el hecho concreto imputado al autor se corresponda exactamente con el descrito previamente en la norma. Si tal correspondencia no existe, ordinariamente por ausencia de algún elemento esencial, se produce la falta de tipificación de los hechos, de acuerdo con el denominado principio de tipicidad en sentido estricto¹⁹.
- 3.24** En esa medida, es posible afirmar que la observancia del principio en cuestión, construye a la Administración Pública a que, desde el inicio de un procedimiento administrativo sancionador, en la construcción de la imputación sea posible comprobar la correcta subsunción de una conducta del administrado con el hecho infractor tipificado como sancionable por el incumplimiento de la normativa sociolaboral.
- 3.25** En tal sentido, de la lectura de lo establecido en el numeral 4 del Artículo 248 del TUO de la LPAG como de lo señalado por el Tribunal Constitucional en diferentes sentencias, se advierte que el principio de tipicidad establece la posibilidad de tipificar las infracciones mediante normas reglamentarias, siempre que la ley especial así lo permita y estando que el Artículo 37 de la LGIT, señala: “(...) *No podrá imponerse sanción económica por infracción que no se encuentre previamente tipificada y contenida en el Reglamento*”.
- 3.26** En el caso materia de análisis, cabe señalar que las infracciones por falta de pago de remuneraciones, asignación familiar, CTS, gratificación legal y bonificación extraordinaria se encuentran tipificadas en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, que establece: “*Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos: (...) 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley*”. Al respecto, la norma antes citada establece la obligación que los pagos realizados sean otorgados en su integridad, por lo que resulta adecuado que en caso el pago o depósito realizado resulte diminuto se pueda efectuar el reintegro, el cual consiste en la acción de regularizar el pago a que tiene derecho el trabajador. Por tal motivo, las obligaciones reguladas en la norma antes citada se constituyen cada una en infracción grave tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT en perjuicio de los extrabajadores Esthefanny Yazmin Chávez Julca, Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta, Jorge Luis Palomino Cañas, Víctor Ángel Pariona Malpartida y Rudy Félix Liñán Sánchez. Respecto a la infracción tipificada en el numeral 24.2 del artículo 24 del RLGIT, se advierte del considerando 36 del Informe Final, que en un primer momento la Inspectora comisionada tipificó a la conducta infractora en el numeral 23.7 del artículo 23.7 del RLGIT; sin embargo, de manera acertada la autoridad instructora adecuó dicha incongruencia y procedió a tipificarla en el numeral 24.2 del artículo 24 del RLGI; toda vez que, dada la naturaleza de la infracción constatada, esta se

¹⁹ NIETO GARCÍA, Alejandro. Derecho Administrativo Sancionador. 1ra Reimpresión, 2017. Madrid: Editorial Tecnos, p. 269.



encuentra relacionada con la no modificación o actualización de datos en la planilla electrónica.

- 3.27 En razón de ello, se evidencia que, la Autoridad de primera instancia determinó la gravedad de las infracciones incurridas por el inspeccionado, en coincidencia con lo propuesto en el Acta de Infracción y el análisis correctivo del Informe Final, de acuerdo al marco normativo vigente al momento de incurrirse las infracciones en materia de relaciones laborales; de lo cual no se advierte que se haya vulnerado el principio de tipicidad, ni que se haya dado un alcance mayor a lo establecido en la ley. Por tanto, se desestima lo alegado por el inspeccionado.

Del principio de la non bis in ídem

- 3.28 En relación a lo señalado en los puntos ix) y x) del resumen del recurso de apelación, el inspeccionado refiere que se estaría transgrediendo el principio de *non bis in ídem* al imponerse una sanción adicional por la infracción a la labor inspectiva que se analiza. Al respecto, el artículo 248 numeral 11 del TUO de la LPAG, señala que: *“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 11. Non bis in ídem. - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7”*.
- 3.29 El profesor Morón Urbina²⁰ ha señalado, sobre la concurrencia de la identidad de sujetos, hechos y fundamentos para la exclusión de una segunda sanción, lo siguiente:

“La propia norma nos expresa que para la exclusión de la segunda pretensión punitiva del Estado (plasmada en un procedimiento o sanción concurrente o sucesiva) tiene que acreditarse que entre ella y la primera deba apreciarse una triple identidad de “sujeto, hecho y fundamento”, dado que, si no apareciera alguno de estos elementos comunes, si sería posible jurídicamente la acumulación de acciones persecutorias en contra del administrado.

Por ello, en todos los casos, los presupuestos de operatividad para la exclusión de la segunda pretensión sancionadora son tres:

· La identidad subjetiva o de persona (eadem personae) consistente en que ambas pretensiones punitivas sean ejercidas contra el mismo administrado, independientemente de cómo cada una de ellas valore su grado de participación o forma de culpabilidad imputable. No se refiere a la identidad del agraviado o sujeto pasivo (...)

· La identidad de hecho u objetiva (eadem rea) consiste en que el hecho o conducta incurridas por el administrado deba ser la misma en ambas pretensiones punitivas, sin importar la calificación jurídica que las normas les asignen o el presupuesto de hecho que las normas contengan. No es relevante el nomen juris o como el legislador haya denominado a la infracción o título de imputación que se les denomine, sino la perspectiva fáctica de los hechos u omisiones realizados.

· Finalmente, la identidad causal o de fundamento (eadem causa petendi) consiste en la identidad en ambas incriminaciones, esto es, que exista superposición exacta entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas

²⁰ MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica, 2015, p. 790.



sancionadoras, de suerte tal que si los bienes jurídicos que se persiguen resultan ser heterogéneos existirá diversidad de fundamento, mientras que, si son iguales, no procederá la doble punición (...)" (las negritas son nuestras).

- 3.30** Sobre el particular, debe indicarse que, para la determinación de la identidad de hechos, no puede tomarse como referencia la calificación jurídica de la infracción, como lo hace el inspeccionado al englobar todas las conductas como incumplimientos en materia de Relaciones laborales que tuvieron como consecuencia el incumplimiento de pago, para que se aplique una sola sanción. Más bien, lo que corresponde es que se individualice que estos hechos comprenden cada uno de los incumplimientos constatados a efectos de analizar si se tratan de conductas distintas e independientes:
- En primer lugar, respecto al pago de remuneraciones, el inspeccionado no ha acreditado el pago íntegro de las remuneraciones a favor de los extrabajadores Esthefanny Yazmin Chávez Julca, Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta, Jorge Luis Palomino Cañas. Víctor Ángel Pariona Malpartida y Rudy Félix Liñán Sánchez
 - En segundo lugar, sobre el no pago de la asignación familiar a favor de los extrabajadores Esthefanny Yazmin Chávez Julca y Juan Pablo Lorenzo Carnero Alvinagorta.
 - En tercer lugar, en relación al no pago de la CTS a favor de los extrabajadores Rudy Félix Liñán Sánchez y Jorge Luis Palomino Cañas.
 - En cuarto lugar, referente al pago de la gratificación legal a favor del extrabajador Jorge Luis Palomino Cañas, el inspeccionado no ha acreditado el pago de la mencionada obligación.
 - En quinto lugar, sobre el no pago de la bonificación extraordinaria a favor del extrabajador Jorge Luis Palomino Cañas.
- 3.31** En atención a lo anterior, a las conductas infractoras que fueron tipificadas en forma independiente en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, no correspondería una única sanción, pues el principio de non bis in ídem no exige que las infracciones estén entrelazadas o que exista cierta vinculación entre ellas para que hayan generado, sino que exista identidad de hechos para excluir alguna de las sanciones impuestas, lo cual no se presenta en el caso al tratarse de incumplimientos de obligaciones que debió cumplir el inspeccionado individualmente. Por ende, se debe desestimar los argumentos del inspeccionado en este extremo del recurso.

Sobre la motivación de la resolución apelada

- 3.32** En cuanto a lo alegado en el punto xi) del resumen del recurso de apelación corresponde precisar que, el numeral 6.1 del artículo 6 del TUO de la LPAG, dispone que: *"Motivación del Acto Administrativo (...)" "6.1 La motivación debe 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 los anteriores justifican el acto adoptado"*.
- 3.33** En este sentido, acerca de la vulneración del Principio al Debido Procedimiento Administrativo, que implica el obtener una decisión motivada, a partir del derecho a exponer argumentos y ofrecer y producir pruebas, sobre el particular se debe señalar que del análisis y revisión de la resolución venida en apelación, se advierte que en la misma se hace una detallada exposición de los argumentos de hecho y derecho, que la motivan, por las cuales se ha determinado que en el presente caso nos encontramos ante infracciones



en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo que no se advierte que se haya vulnerado el debido procedimiento, específicamente la debida motivación de la resolución apelada.

- 3.34** En atención a todo lo expuesto, es preciso indicar que en el caso de autos no se verifica la existencia de causales de nulidad que recaigan en la resolución apelada conforme al artículo 10 del TUO de la LPAG; cabe hacer énfasis por ende, resulta infundada cualquier pretensión de nulidad planteada contra la resolución apelada, al haberse justificado las razones de su decisión y tipificado debidamente las infracciones materia de análisis, sin vulnerar los principios que alude el inspeccionado en su recurso de apelación.
- 3.35** Conforme al razonamiento esbozado hasta aquí, los argumentos señalados en la apelación no desvirtúan las infracciones en las que ha incurrido el inspeccionado, las cuales han sido debidamente determinadas por la Autoridad sancionadora de primera instancia. En consecuencia, corresponde confirmar la multa impuesta en la citada resolución.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento, la Intendente que suscribe por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADA** la nulidad planteada contra la Resolución de Sub Intendencia N° 177-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 02 de febrero de 2022, a través del recurso de apelación, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **MIXERCON S.A**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO TERCERO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 177-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4 de fecha 02 de febrero de 2022, que impone sanción a **MIXERCON S.A** por la suma de **S/ 41,448.00 (Cuarenta y Un Mil Cuatrocientos Cuarenta y Ocho con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- ARTÍCULO CUARTO. -** Tener por agotada la vía administrativa, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los actuados de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER. -
ILM/FMCR/arsh



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
INTENDENTE DE LIMA METROPOLITANA

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2204000177** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización LaboralIntendencia de Lima
MetropolitanaFirmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.08.2022 20:25:26-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1349 -2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 683-2021-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : TRANSPORTES Y SERVICIOS ZAVALA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – TYSERZA S.A.C.

Lima, 12 de agosto de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **TRANSPORTES Y SERVICIOS ZAVALA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – TYSERZA S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 261-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 24 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 38446-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1735-2021-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1975-2021-SUNAFIL/ILM/AI1 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución correspondiente.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción y el Informe Final, multa a la inspeccionada con **S/ 23,848.00 (Veintitrés Mil Ochocientos Cuarenta y Ocho con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de las remuneraciones, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la CTS y trunca, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la remuneración vacacional, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la gratificación legal y trunca, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la bonificación extraordinaria de la gratificación legal y trunca, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la capacitación y registro de la Póliza de Seguro de Vida, tipificada en el numeral 24.12 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no entregar el certificado de trabajo, tipificada en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no facilitar la información y documentación requerida por el personal inspectivo mediante requerimiento de fecha 11 de enero de 2021, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no facilitar la información y documentación requerida por el personal inspectivo mediante requerimiento de fecha 17 de febrero de 2021, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento de fecha 26 de febrero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 16 de marzo de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) El Acta de Infracción y el Informe Final carecen de un análisis fáctico y legal objetivamente realizado, por lo que se deduce la nulidad de los mismos al amparo de lo dispuesto por el inciso c) del artículo 45 de la LGIT.
- ii) Sobre el supuesto incumplimiento del pago íntegro de la remuneración a favor del ex trabajador Marco Antonio Montes Núñez, la empresa ha cumplido en presentar la información solicitada en el requerimiento de fecha 26 de febrero de 2021, acreditando haber cancelado todos los beneficios sociales derivados de la Orden de Inspección N° 38446-2020-SUNAFIL/ILN, para dicho efecto, se adjuntó: a) las boletas de pago de remuneraciones, gratificaciones legales y vacaciones, b) Pago de la compensación por tiempo de servicios, c) Pago de la liquidación de beneficios sociales y d) Entrega del certificado de trabajo. No obstante, en el Acta de Infracción sostiene como infracción “el no pagar el íntegro de la remuneración”, que es una fórmula muy genérica del Inspector y que no cumple con precisar cuál sería la parte no pagada de la remuneración del trabajador materia de la inspección, o peor aún es tan abierta esa descripción, que no se sabe si el monto pagado de dicha comisión es diminuto, lo cual afecta el derecho



de defensa de la empresa y por ende el debido proceso, en tanto se desconoce cuáles son los montos que se debe abonar.

- iii) En el Acta de Infracción se incurre en error al señalar que la empresa no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, por cuanto la empresa si absolvió dicho requerimiento de manera formal, fehaciente y oportuna, tal como se acreditó en el correo de fecha 08 de marzo de 2021 y que en la propia Acta de Infracción hace referencia, pero con una interpretación sesgada con el fin de aplicar multas indiscriminadas y arbitrario en esta etapa de pandemia que afecta la economía y la liquidez de las empresas, en ese sentido, el Acta de Infracción y la medida de requerimiento contravienen el principio de legalidad, dado que el Inspector actuante ha evaluado subjetivamente y no ha considerado la documentación que se le alcanzó oportunamente.
- iv) La resolución apelada carece de una debida motivación, dado que en el Acta de Infracción no se ha realizado el más mínimo análisis ni ejercita la más mínima argumentación jurídica y concluye con tal solo el dicho del denunciante, que se le debía ciertas comisiones y por ende se le debían conceptos remunerativos, cuando la empresa ya ha acreditado haber cancelado todos los beneficios sociales.

III. CONSIDERANDO

De la naturaleza jurídica del Acta de Infracción y el Informe Final

- 3.1. Respecto a lo señalado en el numeral i) del recurso de apelación, cabe precisar que, tal como se desprende del conjunto de normas que componen el ordenamiento administrativo, la declaración de nulidad recae necesariamente sobre un acto administrativo emanado de la Administración Pública, de conformidad con la definición del mismo establecido en el artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG), y no sobre otro tipo de actos de la Administración.
- 3.2. En comentario a lo anterior, de acuerdo con Morón Urbina, la fiscalización no es un procedimiento administrativo en el sentido formal del término que adopta la ley del procedimiento administrativo general. Si bien comprende una serie de acciones por parte de la autoridad fiscalizadora destinadas a verificar la adecuación de las actividades de los particulares al ordenamiento jurídico, **su desarrollo no concluye con la emisión de un acto administrativo**¹.
- 3.3. Bajo ésta línea de ilustración, cabe indicar que los actos emitidos por los Inspectores del Trabajo en el desarrollo de su labor inspectiva no son actos administrativos, esto es, la naturaleza jurídica de las Actas de Infracción y de los informes de actuaciones inspectivas no constituyen actos administrativos, por el contrario son actos de administración, consistentes en el recojo de hechos facticos, manifestaciones o declaraciones, expresiones intelectuales, conocimiento, opinión, recomendación, etc., formando parte de las piezas procesales de los expedientes administrativos, pues no se consideran actos generadores de efectos jurídicos directos, sino que son producidos por la administración durante la etapa inspectiva (al igual que diversa documentación como: pericias, declaraciones testimoniales, actas documentales o instrumentales, etc.), cuyo objetivo no es decidir sino recoger los hechos verificados en las

¹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley 27444 (12ª edición). Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 311.



actuaciones inspectivas y, de ser el caso, proponer al órgano competente una determinada acción a seguir, que será analizada en el procedimiento administrativo sancionador.

- 3.4. En esa línea, de la revisión del Acta de Infracción efectuada por este Despacho, se aprecia los datos de identificación de la inspeccionada; asimismo, se describieron las actuaciones inspectivas de investigación y comprobatorias que realizó la Inspectora comisionada; además, en el numeral IV, se consignan los hechos constatados que motivaron la emisión del acta y las normas que contienen las obligaciones infringidas por estos hechos. Así también figuran las calificaciones de infracción y sanciones que los Inspectores propusieron aplicar por los incumplimientos verificados antes citados; en consecuencia, se colige que el Acta de Infracción fue expedida cumpliendo con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 46² de la LGIT y el artículo 54³ del RLGIT.
- 3.5. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que el Informe Final de Instrucción, no es un acto administrativo propiamente dicho⁴, pues no genera derechos ni impone sanciones; siendo que sólo es una manifestación de la autoridad instructora, mediante el cual recomienda o no la continuación del procedimiento sancionador.
- 3.6. En atención a las consideraciones antes expuestas, la nulidad invocada por la inspeccionada no tiene asidero técnico y legal, en tanto la autoridad de primera instancia notificó el Acta de Infracción, conjuntamente con el pronunciamiento que dispone el inicio del procedimiento sancionador, así como el Informe Final, a fin de que la inspeccionada pueda ejercer su derecho de defensa aportando los medios que considere convenientes.

De la infracción a la labor inspectiva

- 3.7. En cuanto a lo señalado en los numerales ii) y iii) del recurso de apelación, corresponde abordarlos conjuntamente al contener argumentos conexos. Al respecto, cabe señalar que, en el ejercicio de la labor inspectiva, los Inspectores de Trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

² Artículo 46.- Contenidos de las Actas de Infracción
Las Actas de Infracción de la Inspección del Trabajo, reflejarán:
a) Los hechos constatados por el Inspector del Trabajo que motivaron el acta.
b) La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
c) La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
d) En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.”

³ Artículo 54.- Contenido de las actas de infracción El acta de infracción que se extienda debe poseer el siguiente contenido mínimo:
a) Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. (...)
b) Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.
c) Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.
d) La infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
e) La sanción que se propone su cuantificación y graduación con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. (...).
f) La responsabilidad que se impute a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.
g) La identificación del inspector o de los inspectores del trabajo que extiendan el acta de infracción con sus respectivas firmas.
h) La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.”

⁴ TUO de la LPAG (DS. 004-2019-JUS)
TÍTULO I: Del régimen jurídico de los actos administrativos
CAPÍTULO I: De los actos administrativos
Artículo 1.- Concepto de acto administrativo
1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta.
1.2 No son actos administrativos:
1.2.1 Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan.
1.2.2 Los comportamientos y actividades materiales de las entidades.



- 3.8. El artículo 14 de la LGIT establece lo siguiente, respecto de las medidas de requerimiento: **“(…) Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. (…)”** (énfasis añadido).
- 3.9. Por ello, la LGIT señala que la emisión de medidas de requerimiento constituye una potestad de los Inspectores de Trabajo⁵, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización⁶ en aquellos supuestos en los que la autoridad determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es subsanable dentro de un plazo razonable⁷, calificándose como una infracción a la labor inspectiva el incumplimiento del mandato dictado por el inspector⁸.
- 3.10. Es decir, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.
- 3.11. En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, la Inspectora comisionada extendió la medida inspectiva de requerimiento en consideración al presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento. De lo contrario, se estaría incurriendo en una violación del principio de legalidad⁹.
- 3.12. En el caso materia de autos, con fecha 26 de febrero de 2021, la Inspectora comisionada emitió medida inspectiva de requerimiento¹⁰, requiriendo a la inspeccionada proceda a

⁵ LGIT, “Artículo 5.- Facultades inspectivas
En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

(…)

5.3 Requerir al sujeto responsable para 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.”

⁶ RLGIT, “Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(…)

17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.

Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

El acta de infracción hace las veces del informe al que aluden los dos últimos párrafos del artículo 13 de la Ley, debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el artículo 54.

⁷ La entonces vigente “Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII – Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva”, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL establecía lo siguiente: Finalización de las Actuaciones Inspectivas

(…)

7.7.2 Medidas Inspectivas

(…)

7.7.2.7 En caso se verifiquen infracciones insubsanables no se emitirá medida inspectiva de requerimiento, debiendo dejar constancia del carácter insubsanable de la infracción en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos. La calificación de un incumplimiento como insubsanable debe ser notificada al sujeto inspeccionado durante las actuaciones inspectivas de investigación y deben estar sustentadas en la imposibilidad de revertir los efectos del incumplimiento normativo o de la afectación del derecho, sustento que también debe ser consignado en el Acta de Infracción.

La directiva actual (Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL) consigna los mismos alcances en el numeral 7.14.8”

⁸ LGIT, “Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

(…)”

⁹ TUO de la LPAG, “Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”

(…)

¹⁰ Véase fojas 62 al 64 del expediente inspectivo.



adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en las materias de relaciones laborales, en favor del ex trabajador Marco Antonio Montes Núñez (en adelante, el ex trabajador afectado), debiendo acreditar lo siguiente:

- Cumplir con el pago íntegro de la remuneración y/o subsidios del mes de marzo y julio de 2019; enero, marzo, abril, mayo y junio de 2020.
- Cumplir con el pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios, de los periodos semestrales vencidos en mayo y noviembre de 2017, mayo y noviembre de 2018 y los periodos legales trancos de mayo de 2019 y mayo de 2020 a la fecha de ceses; con los intereses legales correspondientes, a favor del recurrente Montes Núñez Marco Antonio, si bien exhibió los depósitos de la CTS de los periodos vencidos en mayo y noviembre de 2017 y mayo de 2018, no se ha incluido en la remuneración computable el promedio de las remuneraciones viables pagadas según abonos bancarios presentados, resultando abonos diminutos.
- Cumplir con el pago íntegro de las gratificaciones legales y bonificaciones extraordinarias de los periodos diciembre de 2017, julio y diciembre de 2018, julio y diciembre de 2019 y julio de 2020.
- Cumplir con el pago íntegro de la remuneración vacacional periodo 2017-2018 y el record legal computable respecto de los periodos 2018-2019 y 2019-2020, así como de la indemnización vacacional por no goce oportuno correspondiente a las vacaciones vencidas periodo 2017-2018.
- Acreditar haber contratado la póliza de Vida Ley, así como el registro del contrato de seguro Vida Ley, ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con el pago de la prima vigente cancelada de los años 2017, y al mes de diciembre de 2018.
- Acreditar haber efectuado la entrega del certificado de trabajo por todo el periodo laborado a favor del trabajador Montes Núñez Marco Antonio.

Para dicho efecto, se otorgó el plazo máximo de cinco (05) días hábiles para su cumplimiento, bajo apercibimiento de infracción a la labor inspectiva por incumplimiento de la medida de requerimiento.

- 3.13.** Al respecto, el personal inspectivo dejó constancia en el numeral 4.4 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, que de acuerdo a la Constancia de Alta y Baja en el T-Registro y Boletas de Pago y el Certificado de Trabajo presentado a la compañía de Rímac Seguros, el señor Marco Antonio Montes Núñez, trabajó para la inspeccionada desde el 01 de octubre de 2011 hasta la fecha de cese el 30 de junio de 2020, como Conductor de vehículo transporte de materiales y residuos peligrosos, por la remuneración mensual de 1,893.00 Soles.
- 3.14.** En esa línea, respecto a la medida inspectiva de requerimiento de fecha 26 de febrero de 2021, en el cual se otorga plazo de cinco (05) días hábiles, el mismo vencía el 05 de marzo de 2021 para su verificación; sin embargo, conforme se tiene en el numeral 4.16 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, con fecha 08 de marzo de 2021, al día hábil siguiente del vencimiento del plazo otorgado, se verificó la casilla electrónica advirtiéndose que la inspeccionada no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 26 de febrero de 2021, limitándose a remitir documentación que no acreditan su cumplimiento.
- 3.15.** En efecto obra a fojas 67 del expediente inspectivo el documento denominado “Sueldo y préstamos otorgados al Sr. Montes Núñez Marco Antonio por rendir”, pues de la lectura de su contenido no acredita lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 26 de febrero de 2021.



- 3.16. Así, de la revisión de los actuados se ha evidenciado que la Inspectora comisionada ha realizado un correcto análisis de los medios probatorios presentados por la inspeccionada, pues previamente a dictar la medida inspectiva de requerimiento, verificó el incumplimiento de la normativa sociolaboral, agotando las actuaciones inspectivas, en las que se le solicita a la inspeccionada acreditar el cumplimiento del pago íntegro de la remuneración y/o subsidios del mes de marzo y julio de 2019; enero, marzo, abril, mayo y junio de 2020; pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios, de los periodos semestrales vencidos en mayo y noviembre de 2017, mayo y noviembre de 2018 y los periodos legales trancos de mayo de 2019 y mayo de 2020 a la fecha de cese; pago íntegro de las gratificaciones legales y bonificaciones extraordinarias de los periodos diciembre de 2017, julio y diciembre de 2018, julio y diciembre de 2019 y julio de 2020; pago íntegro de la remuneración vacacional periodo 2017-2018 y el récord legal computable respecto de los periodos 2018-2019 y 2019-2020, así como de la indemnización vacacional por no goce oportuno correspondiente a las vacaciones vencidas periodo 2017-2018; contratación y registro de la Póliza de Seguro de Vida; y, la entrega del certificado de trabajo por todo el periodo laborado, todos a favor del trabajador Montes Núñez Marco Antonio.
- 3.17. En ese sentido, se evidencia que la Inspectora comisionada acreditó la existencia de las infracciones imputadas, previamente a su emisión. Por tanto, esta medida inspectiva fue emitida al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. Asimismo, se ha acreditado que la inspeccionada no ha cumplido con subsanar la infracción en el plazo que le fue otorgado, por lo que, considerando el carácter insubsanable de la medida de requerimiento, conforme lo dispone el criterio 3) de la Relación de Criterios Aplicables en la Inspección del Trabajo, aprobada por la Resolución Directoral N° 029-2009-MTPE/2/11.4, de fecha 22 de mayo de 2009, ésta debió ser cumplida en todos sus extremos y en el plazo que fue otorgado para dicho efecto.
- 3.18. Es importante resaltar que, el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL de fecha 30 de julio de 2021, dispuso aprobar como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros, el criterio expuesto en el fundamento 9 de la referida resolución, el mismo que señala: “en tanto que el ordenamiento jurídico no disponga cosa distinta, los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente, respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo” (énfasis añadido).
- 3.19. Por tanto, la imposición de la sanción por la infracción a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por el incumplimiento de parte de la inspeccionada de la medida inspectiva de requerimiento se encuentra conforme a ley. En ese sentido, persiste la responsabilidad administrativa de la inspeccionada.
- 3.20. No obstante, la inspeccionada en la etapa del procedimiento sancionador ha presentado el documento denominado “Certificado de Trabajo”, de fecha 04 de febrero de 2020¹¹, a favor del ex trabajador afectado por el periodo del 04 de abril de 2013 al 26 de diciembre de 2018, el mismo que no guarda relación a lo señalado en el numeral 4.24 del Acta de Infracción, así como tampoco se cuenta con la recepción del citado ex trabajador en señal de conformidad, así también se observa la hoja de “Liquidación de Beneficios Sociales” de fecha 30 de junio de 2020¹², a favor del ex trabajador afectado, por el monto de S/ 9,862.85 Soles; sin embargo,

¹¹ Véase fojas 51 del expediente sancionador

¹² Véase fojas 53 del expediente sancionador



no cuenta con la firma del ex trabajador afectado, por lo que no existe certeza que se haya cumplido con el pago de los beneficios sociales allí detallados. Asimismo, obra en autos las Boletas de Pago de los periodos julio 2019, diciembre 2019, diciembre 2018, octubre 2018, julio 2018, abril 2018, marzo 2017, julio 2016, mayo 2015 todos a favor del ex trabajador, empero, ninguna de las boletas cuenta con la firma de dicho ex trabajador, es así que, se puede corroborar que la inspeccionada no ha cumplido con subsanar las infracciones imputadas respecto al mencionado ex trabajador, ni durante las actuaciones inspectiva ni durante el presente procedimiento sancionador.

- 3.21. Por lo tanto, según lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Estado señala que: *“El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”*. En ese sentido, para acreditar el cumplimiento de dichas obligaciones de pago, el empleador tiene la carga de la prueba conforme al último párrafo del artículo 19 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, por lo que al no haber cumplido con su carga de probar los hechos que afirma, no ha quebrantado la presunción legal antes mencionada, no siendo procedente dejar sin efecto la sanción determinada por la Autoridad de primera instancia respecto al ex trabajador Marco Antonio Montes Núñez.
- 3.22. Por otro lado, la Autoridad de primera instancia ha sancionado a la inspeccionada por no facilitar la información y documentación requerida por el personal inspectivo mediante requerimiento de fechas 11 de enero de 2021 y 17 de febrero de 2021, en perjuicio del ex trabajador Marco Antonio Montes Núñez, en relación a la materia de relaciones laborales objeto de inspección, incurriendo en la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT; sobre cuyos extremos la inspeccionada no ha desvirtuado ni esbozado argumento alguno; por lo que esta Intendencia considera que el pronunciamiento de la autoridad de primera instancia se encuentra debidamente motivado, debiendo confirmarse la sanción impuesta por dicho extremo.

De la supuesta falta de motivación

- 3.23. Atendiendo lo señalado en el numeral iv) del recurso de apelación, este Despacho se encuentra de acuerdo, con lo resuelto en la resolución apelada, en la medida que no obra elemento probatorio alguno, que exima de responsabilidad a la inspeccionada.
- 3.24. Además, conforme con el Tribunal Constitucional, importa relevar que la Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, debiendo atenderse a lo siguiente: a) la fundamentación jurídica, b) la congruencia entre lo pedido y lo resuelto; y c) que se exprese una justificación suficiente de la decisión (fundamento jurídico 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 18 de setiembre de 2012, expediente 268- 2012-PHC/TC). Asimismo, junto con la doctrina administrativista, que la motivación en las resoluciones puede ser satisfecha a través de *“referencias ciertas y seguras”*.¹³
- 3.25. De lo expuesto, podemos concluir que, el Acta de Infracción reúne los requisitos esenciales para su validez, de acuerdo con las normas descritas precedentemente. Por lo que se encuentra debidamente motivada y sirve de sustento para el procedimiento sancionador.
- 3.26. Asimismo, ha quedado demostrado que las infracciones que se le atribuye a la inspeccionada responden al cumplimiento de normas sociolaborales que todo empleador debe cumplir,

¹³ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo I. 14va. Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2019, p. 246.



dejando constancia que, respecto a los pagos descritos en el numeral 1.3 de la presente resolución, no cumplió durante la etapa inspectiva, así como tampoco cumplió en la etapa sancionadora con acreditar el pago de los mismos, afectando al ex trabajador involucrado en la presente investigación, conducta infractora que vulnera el artículo 6 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, artículo 1 del TUO del Decreto Legislativo N° 650, artículo 1 de la Ley N° 27735, artículo 1 de la Ley N° 29351, artículo 1 del Decreto Legislativo N° 688, Decreto Supremo N° 001-96-TR y artículo 15 del Decreto Legislativo N° 713, respectivamente; en consecuencia, no se evidencia la vulneración invocada a dicho derecho y principio, por lo que sus argumentos sólo constituyen medios de defensa, sin sustento normativo que lo ampare.

- 3.27.** En ese extremo, esta Intendencia considera que no existe una falta de motivación en los términos que alega la inspeccionada; sino que, por el contrario, la resolución apelada ha desarrollado todos los elementos presentados por la inspeccionada en su escrito de descargo, no siendo amparables los argumentos vinculados con una supuesta falta de motivación o pronunciamiento sobre los mismos por parte de la Sub Intendencia, en los términos que indica la inspeccionada.
- 3.28.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por el inferior en grado. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento, la Intendente que suscribe por disposición Superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **TRANSPORTES Y SERVICIOS ZAVALA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – TYSERZA S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 261-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 24 de febrero de 2022, que impone sanción a **TRANSPORTES Y SERVICIOS ZAVALA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – TYSERZA S.A.C.**, por la suma de **S/ 23,848.00 (Veintitrés Mil Ochocientos Cuarenta y Ocho con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.
- ARTÍCULO TERCERO. -** **INFORMAR** a **TRANSPORTES Y SERVICIOS ZAVALA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – TYSERZA S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión¹⁴ previsto en el

¹⁴ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

artículo 55 del RLGIT¹⁵, que sanciona las infracciones muy graves¹⁶, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/asc

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2202000261** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.

¹⁵ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

¹⁶ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.08.2022 18:44:55-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1388-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 228-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : INTEGRATED SECURITY SERVICE AND SPECIEL POLICE
SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - INTSECUR POLICE S.A.C.

Lima, 19 de agosto de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **INTEGRATED SECURITY SERVICE AND SPECIEL POLICE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - INTSECUR POLICE S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 287-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 25 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante la Orden de Inspección N° 17158-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4144-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final N° 2012-2022-SUNAFIL/ILM/AI1 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 9,744.00 (Nueve Mil Setecientos Cuarenta y Cuatro con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la gratificación legal, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la sobretasa por trabajo nocturno, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.



- Una infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar la entrega del certificado de trabajo, tipificado en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de las vacaciones legales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la bonificación extraordinaria de la gratificación legal, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar la entrega de las boletas de pago, tipificado en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar las horas extras, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar el trabajo realizado en días feriados no laborables, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** contra la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 20 de noviembre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 21 de marzo de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia argumentando en lo siguiente:

- Se solicita se deje sin efecto la imputación de infracción por vulneración a las normas sociolaborales contenidas en la resolución apelada. Asimismo, en mérito al artículo 136 del TUO de la LPAG, se reservan el derecho de fundamentar su descargo, en el plazo máximo de dos días hábiles.

III. DE OTROS ESCRITOS PRESENTADOS EN EL PROCEDIMIENTO RECURSIVO

Mediante la Hoja de Ruta N° 86870-2019 de fecha 23 de marzo de 2022, la inspeccionada presenta un escrito a través del cual, señala lo siguiente:

- i. Conforme se señaló en el descargo no se ha tenido en la vista el acta de infracción para poder realizar la adecuada defensa ya que no se ha contrastado que se haya realizado válidamente la notificación presencial más aún cuando con fecha 07/12/2021 se solicitó copia de los actuados en relación con la orden de inspección a través de la solicitud de acceso a la información sin embargo a la fecha no ha sido absuelta vulnerándose su derecho a la legítima defensa.
- ii. Con relación a la bonificación por horario nocturno y horas extras, ambas imputaciones se encuentran basadas en una presunta afirmación realizada por las partes en comparencias de fecha 22/10/2019 pero no se acredita de manera objetiva tal imputación y no ha sido verificable. Cabe mencionar que las horas extras son derechos que se adquieren con la ejecución propia de servicio hecho que el personal de vigilancia



tenga como horario de trabajo entre las 7:00 a las 19:00 no implica necesariamente que éste haya ejecutado la totalidad de horas comprendidas en el horario señalado entonces no se ajusta a derecho a imputar incumplimiento sin medida de elementos objetivos para la acreditación de los hechos.

- iii. Con relación al pago de la remuneración vacacional y la gratificación legal y bonificación extraordinaria, se señala que se realizó un pago diminuto porque fue calculado por el régimen MYPE, se trata de un error material que se le haya considerado en el régimen del Decreto Legislativo N° 728, además en las actuaciones tenían el registro vigente en el REMYPE, régimen que aceptaron los trabajadores al momento de firmar su liquidación de beneficios sociales.
- iv. En cuanto a la medida de requerimiento, recae en nula pues contiene exigencias extintas, pues se cumplió con la obligación de entrega de boletas y certificado de trabajo, además no se ha tenido en cuenta sus descargos, por cuanto no es posible cumplir con obligaciones ilegítimas.

IV. CONSIDERANDO

- 4.1. Con relación a lo alegado en el punto II de la presente resolución, es preciso indicar que, de la revisión del artículo 136¹ del TUO de la LPAG no se advierte que el administrado pueda otorgarse de manera unilateral 02 días a fin de fundamentar un descargo, como erróneamente alega la inspeccionada. Toda vez que, de la lectura del referido artículo, el otorgamiento de dos días hábiles, corresponde a la administración al momento de la recepción de la solicitud y en cuanto se encuentre referido a lo requisitos formales del escrito, en este caso, es la **unidad de recepción quien al momento de su presentación realiza las observaciones por incumplimiento de requisitos que no puedan ser salvadas de oficio, invitando al administrado a subsanarlas dentro de un plazo máximo de dos días hábiles.**
- 4.2. A decir de Morón Urbina (2021)², se trata de una **exigencia de los funcionarios públicos que se encuentran a cargo de la Mesa de Partes, el no poderse negar a la recepción de algún**

¹ Artículo 136.- Observaciones a documentación presentada

136.1 Deben ser recibidos todos los formularios o escritos presentados, no obstante incumplir los requisitos establecidos en la presente Ley, que no estén acompañados de los recaudos correspondientes o se encuentren afectados por otro defecto u omisión formal prevista en el TUPA, que amerite corrección.

En un solo acto y por única vez, la unidad de recepción al momento de su presentación realiza las observaciones por incumplimiento de requisitos que no puedan ser salvadas de oficio, invitando al administrado a subsanarlas dentro de un plazo máximo de dos días hábiles.

136.2 La observación debe anotarse bajo firma del receptor en la solicitud y en la copia que conservará el administrado, con las alegaciones respectivas si las hubiere, indicando que, si así no lo hiciera, se tendrá por no presentada su petición.

136.3 Mientras esté pendiente la subsanación, son aplicables las siguientes reglas:

136.3.1 No procede el cómputo de plazos para que opere el silencio administrativo, ni para la presentación de la solicitud o el recurso.

136.3.2 No procede la aprobación automática del procedimiento administrativo, de ser el caso.

136.3.3 La unidad no cursa la solicitud o el formulario a la dependencia competente para sus actuaciones en el procedimiento.

136.4 Transcurrido el plazo sin que ocurra la subsanación, la entidad considera como no presentada la solicitud o formulario y la devuelve con sus recaudos cuando el interesado se apersona a reclamarles, reembolsándole el monto de los derechos de tramitación que hubiese abonado.

136.5 Si la documentación presentada no se ajusta a lo requerido impidiendo la continuación del procedimiento, lo cual por su naturaleza no pudo ser advertido por la unidad de recepción al momento de su presentación, así como si resultara necesaria una actuación del administrado para continuar con el procedimiento, la Administración, por única vez, deberá emplazar inmediatamente al administrado, a fin de que realice la subsanación correspondiente. Mientras esté pendiente dicha subsanación son aplicables las reglas establecidas en los numerales 136.3.1 y 136.3.2. De no subsanar oportunamente lo requerido, resulta de aplicación lo dispuesto en el numeral 136.4.

En este caso no resulta aplicable la queja a que se refiere el numeral 137.2 del artículo 137, salvo que la Administración emplace nuevamente al administrado a fin de que efectúe subsanaciones adicionales.

136.6 En caso de procedimientos administrativos que se inicien a través de medio electrónico, que no acompañen los recaudos correspondientes o adolezcan de otro defecto u omisión formal previstos en el TUPA que no puedan ser subsanados de oficio, la autoridad competente requiere la subsanación por el mismo medio, en un solo acto y por única vez en el plazo máximo de dos (2) días hábiles.

Corresponde al administrado presentar la información para subsanar el defecto u omisión en un plazo máximo de dos (2) días hábiles siguientes de efectuado el requerimiento de la autoridad competente. Mientras esté pendiente dicha subsanación son aplicables las reglas establecidas en los numerales 136.3.1 y 136.3.2. De no subsanarse oportunamente lo requerido resulta de aplicación lo dispuesto en el numeral 136.4.

² MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. 16a Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2021, p. 746



escrito, por lo que, al encontrar alguna observación da a conocer ellas al administrado para que proceda a subsanarlas dentro del plazo de dos días hábiles siguientes.

- 4.3. En ese sentido, en el presente caso no se evidencia que la Unidad de Recepción de Documentos haya realizado la devolución del referido escrito, no cabiendo el plazo de dos (2) días hábiles que se atribuye la inspeccionada. En este punto es importante señalar que, de acuerdo al artículo 218.2 del TUO de la LPAG, ***el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios***, lo que implica que aquella fecha no puede extenderse cómo pretende la inspeccionada argüir.
- 4.4. Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, en relación a lo señalado en su escrito de fecha 23 de marzo de 2022, es pertinente indicar que, la inspeccionada no puede alegar vulneración al derecho de defensa, máxime si en el presente procedimiento sancionador se garantizó el derecho de defensa de la inspeccionada, pues con la notificación de la Imputación de Cargos acompañada del Acta de Infracción realizada al domicilio que se encontraba activo y habido al 10 de junio de 2021, se le otorgó un plazo no mayor a cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos; y al no realizarse, se continuó con el procedimiento, emitiéndose el Informe Final, el cual fue notificado a la inspeccionada el 2 de diciembre de 2021, conforme se advierte en la Constancia de Notificación Electrónica, continuando el inferior en grado con el procedimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 53 del RLGIT; por ello, se le notificó la resolución apelada, ejerciendo su derecho de contradicción al interponer recurso impugnatorio; motivo por el cual, no se aprecia vulneración alguna al derecho de defensa. Es pertinente mencionar que, la solicitud de las copias de la orden de inspección no enerva el hecho de que la inspeccionada haya sido notificada debidamente con la imputación de cargos.
- 4.5. Sobre la jornada de trabajo, debe advertirse que por disposición del artículo 25 de la Constitución Política, la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, como máximo. Excepcionalmente, el artículo 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo dispone que no se encuentran comprendidos en la jornada máxima, entre otros, los que presten servicios intermitentes de espera, vigilancia y custodia. En tal sentido, debe advertirse que el solo hecho de realizar labores de vigilancia no habilita a que se excluya del derecho a la jornada máxima del trabajo a los vigilantes de seguridad, sino que es la inspeccionada quien está obligada a demostrar que existen servicios intermitentes respecto de cada trabajador en concreto frente al requerimiento de la autoridad inspectiva de que se le abonen horas extras, tanto más aún si durante las investigaciones realizadas a la inspeccionada, ésta ha señalado que la jornada de trabajo del personal de vigilancia es de doce horas diarias, sin indicar si dicho personal realizaba labores intermitentes.
- 4.6. En cuanto el error material que aduce, no se ha demostrado documentación adicional respecto del régimen que señalan, por lo que, al haberse registrado a los trabajadores dentro del régimen de la actividad privada, correspondía que gocen de todos los beneficios que este conlleva, y sus pagos sea realizado en dicho marco, por lo que, lo alegado carece de sustento fáctico y jurídico.
- 4.7. Sobre la medida inspectiva de requerimiento, es necesario indicar que la documentación presentada no acredita totalmente el cumplimiento de su obligación laboral, conforme lo ha señalado la autoridad sancionadora. Además, no ha presentado mayor documentación ni sustento en su escrito recursivo que acredite ello. Por otra parte, estando a lo señalado en los numerales precedentes, no se advierten obligaciones ilegítimas, más aún cuando fue la



misma inspeccionada quien registro a los trabajadores afectados dentro del régimen de la actividad privada, correspondiendo realizar el pago de sus beneficios en esa línea; sin embargo, ello no ocurrió así.

- 4.8. En consecuencia, los argumentos esbozados en el recurso de apelación no desvirtúan las infracciones en que incurrió la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la Autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada en todos sus extremos.

Por lo expuesto y, de acuerdo con las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento, la Intendente que suscribe por disposición Superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **INTEGRATED SECURITY SERVICE AND SPECIEL POLICE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - INTSECUR POLICE S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 287-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 25 de febrero de 2022, que impone sanción a **INTEGRATED SECURITY SERVICE AND SPECIEL POLICE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - INTSECUR POLICE S.A.C.** por la suma de **S/ 9,744.00 (Nueve Mil Setecientos Cuarenta y Cuatro con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- ARTÍCULO TERCERO. -** Informar a **INTEGRATED SECURITY SERVICE AND SPECIEL POLICE SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - INTSECUR POLICE S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión³ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁴, que sanciona las infracciones muy graves⁵, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/mcmj

³ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁴ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁵ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



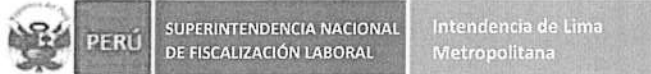
PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
INTENDENTE DE LIMA METROPOLITANA

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2204000287** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 2710.



*"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1407-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 696-2021-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : SALUBRIDAD SANEAMIENTO AMBIENTAL Y SERVICIOS S.A.C.

Lima, 22 de agosto de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **SALUBRIDAD SANEAMIENTO AMBIENTAL Y SERVICIOS S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0170-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 02 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 29260-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4241-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1635-2021-SUNAFIL/ILM/AI3 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución correspondiente.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final multa a la inspeccionada con **S/ 18,060.00 (Dieciocho Mil Sesenta con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración a favor de la extrabajadora María Elena Garcés Quevedo, del periodo de abril a julio de 2020, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **Muy Grave** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 14 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con 25 de febrero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) El vínculo laboral con la extrabajadora María Elena Garcés Quevedo, se extinguió el 31 de julio de 2020 y durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020 se le otorgó, previo consentimiento de la extrabajadora, una licencia sin goce de haber, debido a la imposibilidad de prestar sus servicios en las instalaciones de sus clientes, los que no podían operar por las restricciones dispuestas por el Gobierno como consecuencia de la pandemia por la COVID -19. Al respecto, a pesar que dicha situación fue informado al Inspector, tanto en la fase instructora como resolutora se determina que incumplió con acreditar el pago íntegro de la remuneración de los meses de abril, mayo, junio y julio de 2020, sin tener en cuenta sus argumentos de defensa que, dicha extrabajadora no realizó labor efectiva durante los meses señalados al encontrarse con una licencia sin goce de haber, conforme fue acreditado con las declaraciones en el TRO6 del T-Registro y con el registro de control de asistencia presentados en su oportunidad.
- ii) La empresa ha cumplido con acreditar las razones por las que la extrabajadora María Elena Garcés Quevedo, no percibió remuneración alguna de los meses de abril, mayo, junio y julio de 2020, por tanto, no corresponde que se le imponga sanción alguna, por no haber acreditado el cumplimiento de una obligación que no es exigible.
- iii) Durante el procedimiento, la empresa acreditó el cumplimiento de sus obligaciones sociolaborales habiendo cumplido cada uno de los requerimientos de información solicitados, de este modo, no ha incurrido en conducta obstruccionista ni han afectado la Inspección de Trabajo, sino que resulta imposible que puedan acreditar el pago de remuneraciones y beneficios sociales de períodos en los que la trabajadora no ha prestado labor efectiva, por lo que la medida de requerimiento no era posible cumplir, lo cual no significa que la empresa haya obstruido la labor inspectiva, sino que la empresa tiene una posición diferente a la de los Inspectores, por el que no se puede proponer una multa, porque de ser así se estaría sancionando por ejercer su derecho a defensa; por lo que solicita se deje sin efecto la multa impuesta por infracción a la labor inspectiva.
- iv) La resolución apelada se emitió sin considerar sus descargos a la imputación de cargos ni valorar los medios probatorios anexados que acreditan el no pago de remuneraciones de los meses abril, mayo, junio y julio del 2020, en tanto, la denuncia de la trabajadora se basa por el descuento efectuado por la licencia con goce de haberes otorgados en el mes de marzo y abril del 2020, más por el no pago de los meses de mayo, junio y julio del 2020, toda vez que la trabajadora tenía pleno conocimiento de la licencia sin goce de haberes por la imposibilidad de realizar labores para el cliente donde fue destacada, lo cual fue comunicado a la trabajadora, de este



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

modo se ha vulnerado su derecho de defensa y al debido procedimiento, determinando que la resolución sea nula de pleno derecho.

III. CONSIDERANDO

De la obligación de pagar las remuneraciones

- 3.1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Constitución Política, el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.
- 3.2. Por otro lado, conforme al artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.
- 3.3. Sobre los extremos señalados en los numerales i), ii), iv) y v) del recurso de apelación, al contener argumentos conexos corresponde abordarlos en forma conjunta; al respecto se advierte que éstos han sido formulados de forma reiterativa en los descargos de la inspeccionada, sobre los cuales la Autoridad sancionadora ha emitido su pronunciamiento como se puede advertir de las consideraciones expuestas en la resolución apelada, habiendo desvirtuado lo argumentado vertidos por la inspeccionada, y tomando en cuenta y valorando la documentación presentada en el procedimiento sancionador, en tal sentido ha verificado que en relación al trabajador Juan Huamán Pingus, no acogió la propuesta de sanción contenida en el Acta de Infracción correspondiente al incumplimiento de las normas jurídico sociolaborales, en aplicación del principio de legalidad y verdad material, al tomar en cuenta las liquidaciones de beneficios sociales otorgados a favor del mencionado trabajador, la Carta de Licencia de fecha 12/05/2020 suscrita y con huella del ex trabajador y la Declaración de no adeudo de fecha 31/10/2020.
- 3.4. Sin embargo, en relación a ello se advierte que la Autoridad de primera instancia, ha precisado en los considerandos 22 y 23 de la resolución apelada que, la inspeccionada no adjuntó documentación alguna que conlleve a concluir que por las restricciones por el COVID-19 haya dejado de ejercer actividades económicas, toda vez que, de las imágenes del formato R06, verificó que en dicho periodo el ex trabajador Pedro Félix Garcés Sánchez se encontraba laborando durante el estado de emergencia sanitaria, en cambio, de las imágenes del formato TR06, exhibidas por la inspeccionada del periodo 04/2020 de la ex trabajadora María Elena Garcés Quevedo, advirtió que la mencionada ex trabajadora laboró 11 días y no laboró 19 días, en el periodo 05/2020 no laboró 31 días, asimismo, en el formato TR06 del periodo 06/2020 se consignó como situación de la ex trabajadora: "Suspensión perfecta" y del formato TR06 del periodo 07/2020 se consignó como situación de la ex trabajadora: "Baja".
- 3.5. Por otro lado, se advierte que la Autoridad de primera instancia, ha precisado que la inspeccionada no ha presentado documento que coadyuve a concluir que la ex trabajadora haya dado su consentimiento sobre la licencia sin goce de haberes por los meses de abril, mayo, junio y julio de 2020; por otro lado, en relación a la "Suspensión perfecta", ha



precisado que la inspeccionada no ha adjuntado pronunciamiento emitido por la Autoridad Administrativa de Trabajo que apruebe la suspensión perfecta de labores, concluyendo y determinando de todo ello que, la inspeccionada no acreditó haber cumplido con el pago de remuneraciones a favor de la ex trabajadora María Elena Garcés Quevedo del periodo de abril a julio de 2020.

- 3.6. Al respecto, cabe señalar que la inspeccionada no presentó descargos ante la Imputación de Cargos; pero sí contra el Informe Final, de lo cual se advierte, contrario a lo afirmado por la inspeccionada en su apelación, que la Autoridad de primera instancia, sí ha tomado en cuenta las alegaciones expresadas por la inspeccionada, así como toda la documentación presentada por la inspeccionada, anexadas a su escrito de descargos al Informe Final, determinados aspectos que la inspeccionada no ha acreditado haber cumplido para justificar que no estaba obligada a cumplir con el pago de las remuneraciones de la inspeccionada del periodo de abril, mayo, junio y julio de 2020.
- 3.7. De la revisión de los actuados en el procedimiento inspectivo de investigación, como en el sancionador, y en el procedimiento recursivo, en principio la inspeccionada no acredita que haya dejado de ejercer actividades económicas durante el periodo de emergencia sanitaria por el COVID-19; por otro lado, tampoco acreditó la solicitud o consentimiento sobre el otorgamiento de licencia sin goce de haberes de la extrabajadora María Elena Garcés Quevedo, como sí lo hizo respecto del ex trabajador Juan Huamán Pingus; menos acreditó haber cumplido con el procedimiento correspondiente ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para aplicar la suspensión perfecta de labores a la ex trabajadora María Elena Garcés Quevedo, conforme a lo establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2020, publicado en el diario oficial El Peruano el 14 de abril de 2020, que permitía y regulaba la suspensión perfecta de labores, así como lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, publicado el 21 de abril de 2020 que estableció normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, mediante el cual se estableció que, agotadas de implementar las medidas alternativas previstas en dichas normas, el empleador pueda excepcionalmente aplicar la suspensión perfecta de labores prevista en el numeral 3.2. del artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.
- 3.8. En tal sentido, esta Intendencia advierte que la inspeccionada no acreditó la existencia de causales eximentes o justificación legal para no cumplir con la obligación de efectuar el pago de las remuneraciones correspondientes a la ex trabajadora María Elena Garcés Quevedo, de los meses de abril, mayo, junio y julio de 2020; por tanto, lo determinado en la resolución apelada por la Autoridad de primera instancia, se encuentra conforme al principio de legalidad y el debido proceso, habiendo determinado correctamente que la inspeccionada no cumplió con el pago de las remuneraciones de abril a julio de 2020 a favor de la extrabajadora María Elena Garcés Quevedo; por lo que las alegaciones vertidas por la inspeccionada resultan carentes de asidero fáctico y jurídico.

De la infracción a la labor inspectiva

- 3.9. Sobre lo señalado en el numeral iii) del recurso de apelación, en cuanto a la medida de requerimiento incumplida por la inspeccionada, es necesario señalar que, de conformidad con el artículo 14 tercer párrafo de la LGIT: *“Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto*



responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas”.

- 3.10. En tal sentido, la naturaleza jurídica de la medida de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por la inspeccionada de manera previa al inicio del procedimiento sancionador. Por tanto, la inspeccionada tiene la carga de dar cumplimiento a lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento, caso contrario, su incumplimiento constituye infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa, según lo dispuesto por el artículo 36 de la LGIT y el artículo 46 numeral 46.7 del RLGIT; indicación que se hizo en el presente caso, conforme se verifica de la medida inspectiva de requerimiento notificada por el Inspector comisionado a la inspeccionada, pues a través de esta medida, le requirió que en el plazo de tres (3) días hábiles, acredite el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales materia de autos; sin embargo, la inspeccionada no cumplió con acatar dicha medida, incurriendo así en la infracción muy grave a la labor inspectiva prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; en tanto, conforme a los fundamentos vertidos, sí correspondía que la inspeccionada cumpla con acreditar el pago de las remuneraciones de abril, mayo, junio y julio de 2020 a favor de la ex trabajadora María Elena Garcés Quevedo.
- 3.11. Esta Intendencia concluye que los argumentos esbozados en vía de apelación no desvirtúan la infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por el inferior en grado, en tanto la resolución apelada se encuentra conforme a ley, considerando que fue plenamente identificada en los hechos verificados descritos en el Acta de Infracción, que además, la actuación del Inspector comisionado se ha sujetado a los principios ordenadores que rigen al Sistema de Inspección del Trabajo y la potestad sancionadora de la autoridad administrativa ha sido ejercida en sujeción a las disposiciones del Procedimiento Sancionador establecidas en la LGIT y en el RLGIT, así como los Principios de la Potestad Sancionada; correspondiendo desestimar los argumentos esbozados en el recurso de apelación y declarar infundada la nulidad deducida por la inspeccionada.
- 3.12. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la Autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento la Intendente que suscribe, por disposición superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADA** la nulidad deducida contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0170-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, e **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **SALUBRIDAD SANEAMIENTO AMBIENTAL Y SERVICIOS S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

ARTÍCULO SEGUNDO. - CONFIRMAR la Resolución de Sub Intendencia N° 0170-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 02 de febrero de 2022, que impone sanción a **SALUBRIDAD SANEAMIENTO AMBIENTAL Y SERVICIOS S.A.C.**, por la suma de **S/ 18,060.00 (Dieciocho Mil Sesenta con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO. - Informar a **SALUBRIDAD SANEAMIENTO AMBIENTAL Y SERVICIOS S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión¹ previsto en el artículo 55 del RLGIT², que sanciona las infracciones muy graves³, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/shh

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
INTENDENTE DE LIMA METROPOLITANA

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2205000170** a nivel nacional.

Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.

¹ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

² (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

³ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.09.2022 18:21:04-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1484 -2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 596-2021-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : TECNICAS DE DESALINIZACION DE AGUAS S.A. SUCURSAL DEL PERU

Lima, 07 de setiembre de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **TECNICAS DE DESALINIZACION DE AGUAS S.A. SUCURSAL DEL PERU** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 176-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 04 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 22589-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3816-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 017-2022-SUNAFIL/ILM/AI3 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución correspondiente.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción y el Informe Final, multa a la inspeccionada con **S/ 54,180.00 (Cincuenta y Cuatro Mil Ciento Ochenta con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la entrega de los contratos de trabajo de fecha 14 de marzo 2017, 19 de setiembre 2017, 01 de enero 2018, 01 de julio 2018 y 01 de diciembre 2018 a favor del ex trabajador Herless Eduardo Feliz Quezada Flores, tipificada en el numeral 25.21 del artículo 25 del RLGIT.



- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con acreditar el goce oportuno de las vacaciones y/o el pago de la remuneración e indemnización vacacional, correspondiente a los periodos 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 y periodo trunco, a favor del ex trabajador Herless Eduardo Feliz Quezada Flores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios correspondiente al periodo trunco noviembre 2020 (del 01 de mayo 2020 al 30 de junio 2020), a favor del ex trabajador Herless Eduardo Feliz Quezada Flores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con acreditar el pago de la gratificación legal de julio 2020 (periodo trunco), a favor del ex trabajador Herless Eduardo Feliz Quezada Flores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con acreditar el pago de la bonificación extraordinaria de julio 2020 (periodo trunco) a favor del ex trabajador Herless Eduardo Feliz Quezada Flores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento emitida el 29 de octubre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 28 de febrero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) Reitera que entregaron copias de todos los contratos los cuales obran en el expediente, además de contar con un convenio de entrega digital de documentos laborales, pues de acuerdo al sistema de la empresa, el trabajador recibe un correo personal edu.10.85@hotmail.com, con los documentos que le llegan al sistema EsigTek, el trabajador ingresa al sistema y ni bien abre los documentos, estos se encontraran firmados electrónicamente, en forma automática, es así que, en todas las comparecencias se ha mostrado el convenio de entrega, al cual los Inspectores dan las obligaciones por cumplidas; no obstante, como nueva evidencia se ha reenviado el contrato de trabajo y sus prorrogas al correo edu.10.85@hotmail.com, el cual ha sido declarado como válido por el propio ex trabajador durante la relación laboral que sostuvo con la empresa en el convenio de entrega digital de documentos laborales de 12 de enero de 2017 y que obra en el expediente.
- ii) Respecto de la disposición del pago de la liquidación de beneficios sociales y conceptos comprendidos, la empresa ha cumplido con remitir una comunicación al ex trabajador por conducto notarial, a fin de que se apersona a recoger su liquidación; sin embargo, el ex trabajador solicitó que se le pague en cheque y no a través del depósito en cuenta u otro medio, por tanto, al no tener ninguna cuenta autorizada por el ex trabajador a fin de hacer el abono, asimismo, habiendo realizado todas las diligencias posibles con el fin de realizar el pago y considerando la falta de disposición del ex trabajador para hacer



efectivo el cobro de sus beneficios sociales, es que los mismos se encuentran consignados judicialmente en el Expediente N° 00509-2022-0-0901-JP-LA-04, el cual a través de la Resolución Uno del 22 de febrero de 2022, se resuelve admitir a trámite en la vía de proceso no contencioso la solicitud de consignación de beneficios sociales, cuya liquidación consignada comprende los conceptos de pago de CTS, gratificación y bonificación extraordinaria, así como la indemnización vacacional y vacaciones trunca por el periodo computable a la fecha de cese.

- iii) La infracción por no cumplir oportunamente con el requerimiento, constituye una violación al principio de non bis in ídem, pues se impone doble sanción por un solo hecho, que es propiamente el supuesto incumplimiento de normas sociolaborales, además, no cumplir el requerimiento no debería ser sancionado toda vez que un requerimiento como el formulado por el Inspector supone atribuir una conducta infractora que no se ha configurado ni acreditado previamente, violando así de manera flagrante el principio constitucional de presunción de inocencia.

III. CONSIDERANDO

Sobre la entrega de los contratos de trabajo

- 3.1. Respecto a lo señalado en el numeral i) del recurso de apelación, se observa que la Autoridad de primera instancia en el considerando 13 de la resolución apelada ha precisado tras su análisis y evaluación integral de la documentación recabada en la etapa inspectiva y sancionadora que en la imagen del correo electrónico presentada no se advierte que el ex trabajador Herless Eduardo Feliz Quezada Flores, (en adelante, **el ex trabajador afectado**), haya confirmado su recepción a los documentos enviados por la inspeccionada, es así que, no acredita que la inspeccionada haya cumplido con entregar los contratos de trabajo.
- 3.2. En el presente procedimiento recursivo, la inspeccionada reitera su alegato precisando haber dado cumplimiento de su obligación sociolaboral de la entrega de los contratos de trabajo enviando al correo electrónico del ex trabajador afectado edu.10.85@hotmail.com, para ello adjunta una imagen de dicho correo¹; sin embargo, en concordancia con el pronunciamiento de la Autoridad de primera instancia, no se tiene certeza que el ex trabajador afectado haya recepcionado la documentación adjunta en el correo electrónico, máxime si de la revisión integral del expediente no obra constancia de recepción de dicho correo en señal de conformidad; no obstante, si bien la inspeccionada sostiene contar con un convenio de entrega digital en la cual permite la firma automática al momento de abrir los documentos, empero, no ha presentado medio probatorio que lo sustente sobre la firma o recepción automática en la figura de recepción de documentos del ex trabajador afectado.
- 3.3. Cabe precisar que, el artículo 83 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, modificado por el Decreto Supremo N° 007-2017-TR, establece claramente que el empleador debe entregar al trabajador copia del contrato de trabajo en el plazo de tres (3) días hábiles contados desde el inicio de la prestación de servicios, en ese tenor, se puede corroborar que la inspeccionada no ha cumplido con subsanar la infracción imputada respecto a la entrega de los contratos de trabajo de fecha 14 de marzo 2017, 19 de setiembre 2017, 01 de enero 2018, 01 de julio 2018 y 01 de diciembre 2018 a favor del ex trabajador Herless Eduardo Feliz Quezada Flores.

¹ Véase fojas 58 del expediente sancionador



Sobre el pago de los beneficios sociales materia de análisis

3.4. En cuanto a lo señalado en el numeral ii) del recurso de apelación, de la consulta efectuada a la página web del Poder Judicial², en efecto se advierte que la inspeccionada interpuso una demanda contencioso administrativa contra el ex trabajador afectado sobre consignación de dinero. Dicho proceso judicial seguido en el expediente N° 00509-2022-0-0901-JP-LA-04, tiene fecha de presentación el 02 de febrero de 2022, cuyo estado se encuentra en “Archivo Definitivo”.

REPORTE DE EXPEDIENTE				
Expediente N°:	00509-2022-0-0901-JP-LA-04			
Organismo judicial:	4° JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL - SEDE DURAZO	Distrito judicial:	URUBAMBA	
Jefe:	ALCAIDE ARTURO WALTER GUERRA	Especialista Legal:	MARÍA FERNÁNDEZ MARIBELISA GARCÍA	
Fecha de inicio:	02/02/2022	Proceso:	REC. CONTENCIOSO	
Observación:	IMPZORIS	Especialidad:	LABORAL	
Materia(s):	CONTENCIOSO DE DERECHO	Estado:	ARCHIVO DEFINITIVO	
Etapas Procesales:	GENERAL	Fecha Conclusión:		
Ubicación:	FOCAL ASIST. JUDICIAL	Motivo Conclusión:		
Tamaño:	DEMANDA DE CONSIGNACIÓN JUDICIAL DE BENEFICIOS SOCIALES Y ENTREGA DE DOCUMENTOS QUE CONSTITUYEN DERECHOS O BENEFICIOS SOCIALES			
PARTES PROCESALES				
Parte	Apellido	Apellido paterno	Apellido materno	Nombre
LA DEMANDADA:	HERLESS	HERLESS	HERLESS	HERLESS EDUARDO FLORES
LA DEMANDANTE:	TECNICAS	TECNICAS DE DESALINIZACION DE AGUAS	TECNICAS DE DESALINIZACION DE AGUAS	TECNICAS DE DESALINIZACION DE AGUAS S.A.

3.5. Si bien, mediante Resolución N° 02 de fecha 29 de marzo de 2022, el 4° JUZGADO DE PAZ LETRADO LABORAL, resolvió lo siguiente:

- TENER POR CONSIGNADO con efecto cancelatorio el certificado de depósito judicial N° 2021002200930 por el monto de **s/14,625.45 (CATORCE MIL SEISCIENTOS VEINTICINCO CON 45/100 SOLES)**, por concepto de beneficios sociales, presentado por la empresa **TECNICAS DE DESALINIZACION DE AGUAS S.A.**, a favor del beneficiario(a) **HERLESS EDUARDO FELIX QUEZADA FLORES**.
- ENTREGUESE LOS DOCUMENTOS adjuntados por la empresa **TECNICAS DE DESALINIZACION DE AGUAS S.A.**, a favor del beneficiario(a) **HERLESS EDUARDO FELIX QUEZADA FLORES**; detallados en los anexos de la solicitud.

Consentida y/o ejecutoriada que sea la presente, **ARCHÍVESE EN FORMA DEFINITIVA** en el lugar que corresponda.

3.6. Sin embargo, en la mencionada Resolución Judicial no precisa a que conceptos de beneficios sociales corresponde, por lo que no se tiene certeza de que se haya cumplido los conceptos materia de análisis, siendo éstos, el pago de la remuneración e indemnización vacacional, correspondiente a los periodos 2017-2018, 2018-2019, 2019-2020 y periodo trunco, el pago de la compensación por tiempo de servicios correspondiente al periodo trunco noviembre 2020 (del 01 de mayo 2020 al 30 de junio 2020), el pago de la gratificación legal de julio 2020 (periodo trunco) y, el pago de la bonificación extraordinaria de julio 2020 (periodo trunco) a favor del ex trabajador Herless Eduardo Feliz Quezada Flores.

3.7. Por lo tanto, según lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Estado señala que: *“El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”*. En ese sentido, para acreditar el cumplimiento de dichas obligaciones de pago, el empleador tiene la carga de la prueba conforme al último párrafo del artículo 19 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, por lo que al no haber cumplido con su carga de probar los hechos que afirma, persiste la responsabilidad administrativa de la inspeccionada.

Sobre la supuesta vulneración al principio non bis in ídem

3.8. De lo señalado en el numeral iii) del recurso de apelación, la inspeccionada alega que se ha afectado al principio de non bis in ídem, por proponer multa por el mismo hecho dos veces,

² <https://cei.pi.gob.pe/cei/forms/detalleform.html>



sobre ello, el numeral 11 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), dispone que: *“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 11. Non bis in ídem. - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7”*.

- 3.9. En el presente caso, no se observa transgresión al referido principio, puesto que no se cumple con el requisito de la identidad de sujetos, hechos y fundamento; por una parte, se dieron hechos distintos, de un lado el incumplimiento de las disposiciones en materia de relaciones laborales, y de otro lado, el no acatar lo dispuesto por la medida inspectiva de requerimiento, que constituye un mandato de los Inspectores comisionados como facultad conferida por la LGIT; por otro lado, tampoco existen iguales fundamentos, toda vez que se refieren a distintos bienes jurídicos, el primero sobre el incumplimiento de las disposiciones legales en materia de relaciones laborales que comprende bienes jurídicos relativos al trabajador, en tanto que el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento abarca bienes jurídicos concernientes a la administración pública.
- 3.10. Debe añadirse que, 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 la inspeccionada de manera previa al inicio del procedimiento sancionador. Por tanto, la inspeccionada tiene la carga de dar cumplimiento a lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento; situación distinta al incumplimiento a las normas relativas a sociolaboral, la misma que se consume con la ilegalidad de una conducta. Por lo que, deviene en desestimar este extremo del recurso de apelación, al no afectar los principios alegados por la inspeccionada, ni presenta vicios de nulidad alguna.
- 3.11. Es importante resaltar que, el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL de fecha 30 de julio de 2021, dispuso aprobar como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros, el criterio expuesto en el fundamento 9 de la referida resolución, el mismo que señala: *“en tanto que el ordenamiento jurídico no disponga cosa distinta, los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente, respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo”* (énfasis añadido). En ese sentido, persiste la responsabilidad administrativa de la inspeccionada.
- 3.12. Por otro lado, cabe mencionar que, la inspeccionada incurre en error al afirmar que se contraviene su derecho a la presunción de inocencia, ya que esta Instancia Administrativa ha podido verificar que el procedimiento inspectivo y el presente procedimiento sancionador se realizaron conforme a Ley, dándole diversas oportunidades a la inspeccionada para que ejerza su derecho de defensa y sustente o demuestre su inocencia, acreditando con documentos facticos su cumplimiento de la normativa en materia de relaciones laborales, lo que no hizo conforme se observa en autos.
- 3.13. En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por el inferior en grado. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.



Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento, la Intendente que suscribe por disposición Superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **TECNICAS DE DESALINIZACION DE AGUAS S.A. SUCURSAL DEL PERU**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 176-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 04 de febrero de 2022, que impone sanción a **TECNICAS DE DESALINIZACION DE AGUAS S.A. SUCURSAL DEL PERU**, por la suma de **S/ 54,180.00 (Cincuenta y Cuatro Mil Ciento Ochenta con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - **INFORMAR** a **TECNICAS DE DESALINIZACION DE AGUAS S.A. SUCURSAL DEL PERU** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión³ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁴, que sanciona las infracciones muy graves⁵, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/asc

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
INTENDENTE DE LIMA METROPOLITANA

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2202000176** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.

³ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁴ (...) c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR. El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁵ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 07.09.2022 18:40:29-0500

*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1488 -2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 693-2021-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : INNOVACIONES PEDAGOGICAS S.A.C.

Lima, 07 de setiembre de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **INNOVACIONES PEDAGOGICAS S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 257-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 21 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 34912-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3969-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 078-2022-SUNAFIL/ILM/AI3 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución correspondiente.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción y el Informe Final, multa a la inspeccionada con **S/ 14,749.00 (Catorce Mil Setecientos Cuarenta y Nueve con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las remuneraciones desde abril 2020 hasta agosto 2020, a favor de la ex trabajadora Dolly Karina Leiva Cerdán, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las gratificaciones legales de diciembre 2019, julio 2020 y diciembre 2020 truncas del 01 de julio de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020, a favor de la ex trabajadora Dolly Karina Leiva Cerdán, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la bonificación extraordinaria de diciembre 2019, julio 2020 y diciembre 2020 truncas del 01 de julio de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020, a favor de la ex trabajadora Dolly Karina Leiva Cerdán, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios de noviembre 2019, mayo 2020 y noviembre 2020 truncas del 01 de mayo de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020, a favor de la ex trabajadora Dolly Karina Leiva Cerdán, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración vacacional, del periodo 2019-2020 y 2020-2021 truncas del 05 de junio de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020, a favor de la ex trabajadora Dolly Karina Leiva Cerdán, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar la entrega de las boletas de pago de los meses de julio 2019 hasta agosto 2020, a favor de la ex trabajadora Dolly Karina Leiva Cerdán, tipificada en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento de fecha 14 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 15 de marzo de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) Se ha vulnerado el principio de legalidad y el principio del debido procedimiento en su derecho de defensa al no tomar en cuenta lo señalado en el artículo 75 de la Ley N° 27444, toda vez que existe un proceso judicial entre la ex trabajadora Dolly Karina Leyva Cerdán y la empresa, recaída en el Expediente N° 01725-2020-0-1801-JP-LA-06, por los mismos hechos denunciados ante la Sunafil.

III. CONSIDERANDO

Sobre la competencia de la SUNAFIL ante causas judicializadas

- 3.1. En atención a lo señalado en el numeral i) del recurso de apelación, cabe precisar que, mediante Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, se aprobó la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada DIRECTIVA SOBRE EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, que indica lo siguiente:

“7.2. DEL CIERRE DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN POR CUESTIÓN LITIGIOSA EN SEDE JUDICIAL

7.2.1. En caso que el inspector comisionado tome conocimiento que se está tramitando en sede judicial una cuestión litigiosa sobre los mismos, hechos sujetos y fundamentos que los correspondientes a las actuaciones inspectivas, debe disponer su término y comunicar al Supervisor Inspector para el archivo o cierre de la orden de inspección correspondiente.



7.2.2. La Inspección del Trabajo puede tomar conocimiento de la existencia de la cuestión litigiosa mediante una comunicación con documento de fecha cierta realizada por la propia autoridad judicial, por el sujeto inspeccionado o un tercero con interés legítimo.

Los inspectores deben corroborar la información presentada con el reporte obtenido del Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales del Poder Judicial (CEJ)”.

- 3.2. Estando a lo antes normado, de la revisión del expediente inspectivo no se advierte ningún documento por el cual la inspeccionada haya puesto de conocimiento a la Inspección del Trabajo que se encontraba inmersa ante una cuestión litigiosa, a efectos de que el Inspector comisionado pueda valorar o corroborarlo, en esa medida, el Inspector no podría solicitar el cierre de la orden de inspección.
- 3.3. Sin perjuicio de lo anterior, cabe precisar que el artículo 75 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), establece lo siguiente:

“75.1 Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas.

75.2 Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio.

La resolución inhibitoria es elevada en consulta al superior jerárquico, si los hubiere, aun cuando no medie apelación. Si es confirmada la resolución inhibitoria es comunicada al Procurador Público correspondiente para que, de ser el caso y convenir a los intereses del Estado, se apersona al proceso”.

- 3.4. Del análisis de la norma citada, se desprende que existen determinados presupuestos que deben concurrir necesariamente para que proceda la inhibición por parte de la autoridad administrativa; así, de acuerdo con Morón Urbina¹, se requiere la concurrencia de lo siguiente:

- **Una cuestión contenciosa suscitada entre dos particulares dentro de un procedimiento administrativo.** Esto es, que el surgimiento del conflicto sea durante el desarrollo del procedimiento administrativo, no antes ni después. Esto refiere a que, en vía administrativa y judicial se encuentren tramitando simultáneamente procesos que mantienen vinculación, debiendo prevalecer la instancia judicial a la administrativa. En tal sentido, no cabe la aplicación de esta inhibición si no existiera un proceso abierto en el Poder Judicial o si fuera la propia Administración quien evasivamente planteara que el tema deba ser analizado en sede judicial y no administrativa.
- **Que la cuestión contenciosa verse sobre relaciones de Derecho Privado.** Es decir, que el contenido esencial de la materia discutida sea inherente al derecho privado y regulado conforme a sus normas, y no de derecho público.

¹ MORÓN URBINA, JUAN CARLOS. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Incluye Comentarios a la Ley del Silencio Administrativo. Lima: Ediciones Gaceta Jurídica, 2014, págs. 345-346.



- **Necesidad de obtener el pronunciamiento judicial previo para poder resolver el asunto planteado ante la Administración.** En ese caso, se requiere no solo que la materia civil del conflicto y el asunto administrativo sometido al conocimiento de la autoridad, tengan vinculación, o sean relativos a un mismo tema, si no que tengan relación de interdependencia, de modo que lo resuelto en la vía judicial sea supuesto de hecho para la resolución del caso administrativo.
 - **Identidad de sujetos, hechos y fundamentos.** La segunda exigencia de contenido es que entre la materia judicial y la administrativa deba existir identidad entre las partes que están en el procedimiento administrativo, identidad entre los hechos que se vienen instruyendo en ambos procedimientos, y además los fundamentos de las pretensiones deben ser los mismos. De ello se extrae que no basta con que exista un procedimiento judicial abierto para que la Administración ceda su competencia, aun cuando los temas fueran concurrentes, sino que exista coincidencia de los fundamentos jurídicos.
- 3.5. En el caso en particular, luego de la consulta efectuada a la página web del Poder Judicial², se advierte que la señora Dolly Karina Leiva Cardan, interpuso una demanda contencioso administrativa contra la inspeccionada sobre pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos. Dicho proceso judicial seguido en el expediente N° 01725-2020-0-1801-JP-LA-06, cuya fecha de presentación fue el 10 de octubre de 2020, cuyo estado se encuentra para resolver.
- 3.6. Si bien a fojas 11 al 19 del expediente sancionador, se observa la Resolución N° 5 de fecha 09 de febrero de 2021, en la cual el Sexto Juzgado de Paz Letrado con Especialidad Laboral de Lima, resuelve declarar fundada en parte la demanda interpuesta por la señora Dolly Karina Leiva Cerdán sobre pago de beneficios sociales y otros, ordenando a la inspeccionada cumpla con pagar la suma de S/ 8,714.40 Soles, más intereses legales laborales e intereses financieros respecto a la CTS que se liquidaran en ejecución de sentencia; sin embargo, en atención a lo dispuesto por el artículo 4 del TUO de la Ley Orgánica de Poder Judicial, los Inspectores comisionados no tenían ningún tipo de limitación legal que le impedía llevar a cabo el correspondiente procedimiento inspectivo y realizar actuaciones inspectivas para verificar el cumplimiento de los beneficios sociales denunciados por la ex trabajadora, derivado de la Orden de Inspección N° 34912-2020-SUNAFIL/ILM de fecha 24 de noviembre de 2020, como los referidos a: Planillas o Registros que la sustituyan (entrega de boletas de pago), Remuneraciones (Pago de la remuneración, sueldos y salarios), Prestaciones Alimentarias (pago), Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (vacaciones), Seguridad Social (Declaración y pago de la seguridad social), Compensación por tiempo de servicios (depósito de CTS), Remuneraciones (gratificaciones), Bonificaciones (incluye todas), concluyendo las actuaciones inspectivas con la emisión del Acta de Infracción N° 3969-2020-SUNAFIL/ILM, de fecha 23 de diciembre de 2020.
- 3.7. Asimismo, mediante Imputación de Cargos N° 1109-2021-SUNAFIL/ILM/AI3, de fecha 04 de junio de 2021, notificada el 07 de junio de 2021³, se dio inicio al procedimiento sancionador, determinándose la responsabilidad de la inspeccionada, mediante la resolución apelada, notificada el 23 de febrero de 2022, en la cual la Autoridad de primera instancia resolvió multar a la inspeccionada por no cumplir con: 1) el pago de las remuneraciones desde abril 2020 hasta agosto 2020, 2) el pago de las gratificaciones legales de diciembre 2019, julio 2020

² <https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/detalleform.html>

³ Ver folio 10 del expediente sancionador



y diciembre 2020 truncas del 01 de julio de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020, 3) el pago de la bonificación extraordinaria de diciembre 2019, julio 2020 y diciembre 2020 truncas del 01 de julio de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020, 4) el pago de la compensación por tiempo de servicios de noviembre 2019, mayo 2020 y noviembre 2020 truncas del 01 de mayo de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020, 5) el pago de la remuneración vacacional, del periodo 2019-2020 y 2020-2021 truncas del 05 de junio de 2020 hasta el 31 de agosto de 2020, 6) la entrega de las boletas de pago de los meses de julio 2019 hasta agosto 2020, todos a favor de la ex trabajadora Dolly Karina Leiva, y 7) por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento de fecha 14 de diciembre de 2020.

- 3.8. Entonces, se debe precisar para el presente caso que no concurre la necesidad objetiva de obtener un pronunciamiento judicial previo, debido a que los casos sometidos a la Inspección del Trabajo se refieren a la comprobación del cumplimiento o no de derechos contemplados en normas de trabajo, los que son objeto de evaluación fáctica por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo en el ejercicio de sus competencias, sin que requieran de pronunciamiento judicial previo para determinar responsabilidad del empleador; sin que invadan el ámbito de competencias judiciales (que consisten en la resolución del conflicto *inter subjetivo*) y, en el mejor de los casos, constituyendo un antecedente o medio probatorio que el sujeto inspeccionado o la parte trabajadora podrían utilizar o no en el proceso judicial como un medio de prueba sometido a la evaluación y motivación del órgano jurisdiccional correspondiente.
- 3.9. De otro lado, es necesario advertir, en el presente caso, que no existe identidad de sujetos, hechos y fundamentos. Resulta manifiesto que, si bien los sujetos que intervienen en el proceso judicial son la trabajadora demandante y el empleador demandado, por el contrario, en el procedimiento administrativo sancionador, las partes que concurren están formadas por la autoridad administrativa, quien sanciona los incumplimientos corroborados por el Inspector de Trabajo, y la inspeccionada (o, administrado, durante el procedimiento sancionador). Además, respecto al análisis de los fundamentos jurídicos en ambas vías, los mismos son diferentes. En el proceso judicial se analiza si al demandante le compete o no un derecho reclamado y la extensión del mismo; mientras que en los procedimientos de la Inspección del Trabajo se determina la responsabilidad administrativa sancionable por incumplimiento de la norma de trabajo, esto en ejercicio de la potestad sancionadora. De esta manera, aun cuando pueda existir similitud de hechos, no sucede lo mismo con los sujetos y los fundamentos, máxime si ambas vías pueden abordar el caso de autos desde sus respectivas competencias.
- 3.10. Sobre este punto, es necesario también precisar que, sobre la prohibición de avocarse a causas pendientes de un órgano jurisdiccional, establecida en el artículo 139 de la Constitución Política del Perú, ello implica la posibilidad del órgano resolutorio de ejercer o interferir con la labor del juez, de manera tal que se impidiese cumplir las funciones judiciales o las sustituyera de alguna forma. Como puede apreciarse, esto no sucede para el caso de la Inspección del Trabajo (ni los procedimientos sancionadores), toda vez que en nada impiden, limitan o condicionan el ejercicio de la función jurisdiccional. Además de ello, se debe tomar en cuenta que, conforme lo establece el numeral 74.2 del artículo 74 del TUO de la LPAG, *“Solo por ley o mediante mandato judicial expreso, en un caso concreto, puede ser exigible a una autoridad no ejercer alguna atribución administrativa de su competencia”*. De esta manera, de los documentos que se han tenido a la vista y que se actuaron en el procedimiento inspectivo y sancionador, no obra instrumental alguno que permita establecer que se haya emitido un mandato judicial expreso que ordene a la autoridad administrativa que no siga desplegando su competencia, lo que implica que ésta no puede



dejar de pronunciarse sobre los asuntos respecto a los cuales se encuentra facultado para ello. Por último, cabe recordar que las decisiones de la Autoridad Administrativa de Trabajo expedidas en última instancia, de acuerdo a Ley, son recurribles ante el Poder Judicial vía el proceso contencioso administrativo, en esa medida, se desestima lo alegado por la inspeccionada en el recurso de apelación contra lo resuelto por la Autoridad de primera instancia, al no existir razón alguna para que esta se haya tenido que inhibir en el presente caso, por ende, no se advierte vulneración de los principios alegados por la inspeccionada, en tanto se ha garantizado su derecho de defensa en cada una de las etapas del procedimiento administrativo sancionador.

- 3.11.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por el inferior en grado. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981: avocándose al conocimiento del presente procedimiento, el Intendente que suscribe por disposición Superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 271-2021-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **INNOVACIONES PEDAGOGICAS S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 257-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE1 de fecha 21 de febrero de 2022, que impone sanción a **INNOVACIONES PEDAGOGICAS S.A.C.**, por la suma de **S/14,749.00 (Catorce Mil Setecientos Cuarenta y Nueve con 00/100 soles)**, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.
- ARTÍCULO TERCERO. -** **INFORMAR** a **INNOVACIONES PEDAGOGICAS S.A.C.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁴ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁵, que sanciona las infracciones muy graves⁶, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutoria, para el trámite respectivo.

⁴ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁵ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁶ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/asc

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
INTENDENTE DE LIMA METROPOLITANA

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2201000257** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



Firmado digitalmente por :
CRUZ RODRIGUEZ Flor Marina FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 06.10.2022 18:52:42-0500

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1639-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 6842-2020-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : EMCOSERMAX S.A.C.

Lima, 06 de octubre de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **EMCOSERMAX S.A.C.** (en adelante, la **inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0026-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 05 de enero de 2022 (en adelante, la **resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante la Orden de Inspección N° 21023-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las normas sociolaborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3426-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión infracciones previstas en el RLGIT.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad instructora emitió el Informe Final N° 1492-2021-SUNAFIL/ILM/AI3 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 12,427.00 (Doce Mil Cuatrocientos Veintisiete con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la remuneración mínima vital, tipificada en el numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de las gratificaciones legales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de las bonificaciones extraordinarias, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar la Compensación por Tiempo de Servicios, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** contra la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de octubre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 27 de enero de 2022, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- Con fecha 22 de diciembre de 2021 se presentó el descargo por cada imputación de cargos desarrollada en el informe final, el cual se sustenta el motivo por el cual no se debería multar ya que se ha cumplido con cada una de las solicitudes, pese a ello se indica en la resolución apelada que no se ha recibido descargo alguno. Dicha situación vulnera el debido procedimiento, teniendo en consideración que no se tomó en cuenta el descargo contra el informe final presentado por la mesa virtual de SUNAFIL.
- Sobre la prestación de servicios de la señora Julia Pilar García Prudencio, se omite señalar que la locadora no tenía un horario de ingreso y salida establecido, toda vez que no era necesario para el ejercicio de sus actividades, en cuanto a la subordinación, sostiene que es parte de la ejecución de un servicio entregar los resultados de la labor a la persona que lo contrató, de lo cual no puede presumirse un vínculo laboral y no es cierto que se le haya entregado una laptop; señalan que nunca se le pagó remuneraciones sino retribuciones por sus horarios de acuerdo a lo acordado previamente entre las partes; por tanto, los medios de prueba recabados por el inspector comisionado no son suficientes para acreditar y presumir una relación laboral.
- La existencia o no del vínculo laboral se viene discutiendo por la vía judicial ante el juzgado de paz letrado laboral transitorio sede Rufino Macedo mediante el expediente N° 06339-2021-0-0901-JP-LA-02. En este caso es el juez quien determinará si realmente se naturalizó el contrato de naturaleza civil en uno laboral.

III. CONSIDERANDO

Sobre el vínculo laboral de Julia Pilar García Prudencio y la inspeccionada.

- 3.1. Respecto a lo señalado por la inspeccionada en el numeral ii) del punto II de la presente resolución, cabe precisar que la inspeccionada sostiene que la Julia Pilar García Prudencio (en adelante, **la ex trabajadora afectada**) prestaba sus servicios sin estar bajo la subordinación de la inspeccionada, esto es, jamás se estableció un horario de entrada o un horario de salida, nunca fueron sancionados o recibieron órdenes; estando a ello, solo se emitía recibos por honorarios acordes a la labor que realizaba. Dicho esto, cabe analizar si la relación entre las partes estuvo regulada por un contrato de locación de servicios, esto es de naturaleza civil, en el que no hubo lugar a subordinación o dependencia, o la inspeccionada pretende encubrir



la contratación a plazo indeterminado de los trabajadores afectados vulnerando sus derechos laborales.

- 3.2. De acuerdo a lo prescrito en el artículo 1764 del Código Civil, se define al contrato de locación de servicios como un **acuerdo de voluntades por el cual el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente**, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución; en cuya relación civil el elemento esencial es la independencia del locador frente al comitente en la prestación de sus servicios.
- 3.3. Por el contrario, en el contrato de trabajo, el artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece: ***“En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.”*** (el énfasis es nuestro). Esto es, de verificarse los tres elementos esenciales de la relación laboral: i) prestación personal de servicios, ii) subordinación y iii) remuneración, estaremos frente a un contrato a plazo indeterminado.
- 3.4. En ese sentido, el elemento diferenciador entre un contrato de trabajo y un contrato de locación de servicios es la **subordinación** que, en el presente caso, la extrabajadora afectada haya demostrado a la inspeccionada, en el cual se aprecie la facultad de la inspeccionada para dar órdenes, instrucciones y directrices, ejercitando su poder de dirección o disciplinario de ser el caso.
- 3.5. En el presente caso, la primera instancia de acuerdo a los hechos verificados por el personal inspectivo ha determinado la existencia del vínculo laboral entre la ex trabajadora afectada y la inspeccionada, precisando que en autos no obra que la inspeccionada haya desvirtuado con argumento alguno los elementos esenciales del contrato de trabajo, los cuales fueron verificados por los inspectores comisionados y señalados en el Acta de Infracción; lo cual tampoco ha sido parte de sus argumentos en el presente recurso de apelación, limitándose solamente a negar que la ex trabajadora afectada haya trabajado bajo su dirección en los periodos que se le imputan.
- 3.6. Por lo que, de la revisión de autos se desprende la existencia del elemento prestación personal, puesto que la extrabajadora afectada brindo labores como apoyo administrativo consistente en el registro de información, archivo de documentos y facturación desde septiembre de 2018 hasta marzo del 2020, es decir, prestó servicios de manera personalísima y directa para la inspeccionada. De igual manera, se desprende la existencia del elemento remuneración, toda vez que se verifica como contraprestación por los servicios realizados se emitieron los recibos por honorarios electrónicos y los correspondientes a bonos a la cuenta de la extrabajadora afectada. Finalmente, se desprende la existencia del elemento diferenciador de subordinación, siendo que en base a lo constatado, la extrabajadora afectada laboró para la inspeccionada desde septiembre del 2018 hasta marzo del 2020 y las labores se desarrollaron bajo su dirección, control y fiscalización, puesto que la información fue reportado al Gerente General, el señor Aníbal Meza Tadeo y a la contadora de la inspeccionada Gloria Huanca Tapia; asignándole además una laptop, con lo cual resulta evidente que la extrabajadora afectada realizó una labor de carácter permanente en la empresa y dada la naturaleza labores realizadas se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, desestimándose los argumentos sostenidos por la inspeccionada en este extremo.



De la Inhibición invocada

- 3.7. Con respecto a lo indicado en el numeral iii) del punto II de la presente resolución, cabe indicar en principio, que la Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de exigir las responsabilidades administrativas que corresponden, ello de conformidad con el Convenio 81 de la OIT. En ese contexto, la interposición de un proceso judicial, por parte la señora Julia Pilar García Prudencio, no suspende el procedimiento administrativo sancionador, pues se trata de procedimientos distintos que responden a distintos intereses. En el caso del proceso judicial, existe un interés privado del trabajador y en el caso del procedimiento sancionador existe un interés público, en vista que la Inspección de Trabajo tiene encomendado velar y exigir el cumplimiento de las normas laborales.
- 3.8. A mayor ahondamiento, el artículo 75 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-IUS (en adelante, **TUO LPAG**), regula la figura de la inhibición en sede administrativa, estableciendo que, “si durante la tramitación de un procedimiento, la *autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas, recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio*”.
- 3.9. Conforme al contenido de la norma glosada, esta entidad no puede determinar su inhibición por cuanto no se cumplen las siguientes condiciones¹: i) **Necesidad objetiva de obtener un pronunciamiento judicial previo**, toda vez que al ser el presente caso sometido a una comprobación del cumplimiento o no de derechos y obligaciones laborales en el ejercicio de la inspección del trabajo, no se requiere que el órgano jurisdiccional se pronuncie previamente para determinar la responsabilidad del empleador, y ii) **Identidad de sujeto hecho y fundamento**, en vista que el fundamento de las pretensiones son indudablemente distintos: uno relativo a la determinación de responsabilidad administrativa sancionable en ejercicio de la potestad sancionadora del Estado y el otro referido a la determinación de la asistencia o no al demandante del derecho reclamado; de igual manera, los sujetos que intervienen son diferentes, en vista que en el procedimiento administrativo sancionador las partes son la Administración del Trabajo y el empleador, mientras que en un proceso judicial las partes son el trabajador y el empleador, por lo que tampoco coinciden; no configurándose, consecuentemente, la concurrencia de la triple identidad para que este Despacho pueda inhibirse de conocer los asuntos materia del presente procedimiento sancionador, por lo que la Autoridad Administrativa para imponer sanción a la inspeccionada por no cumplir con sus obligaciones relativas al pago de las gratificaciones, bonificación extraordinaria, CTS y la remuneración mínima vital, no requiere de pronunciamiento judicial previo.
- 3.10. Sin perjuicio de lo anterior, debe indicarse que el sub numeral 2 del numeral 254.1 del artículo, 254 del **TUO LPAG**, señala que para el ejercicio de la potestad sancionadora se requiere obligatoriamente haber seguido el procedimiento legal o reglamentaria establecido

¹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 (12va edición). Lima: Gaceta Jurídica, 2017, Tomo I, pp. 510-512.



caracterizado por: *"Considerar que los hechos probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a las entidades en sus procedimientos sancionadores"*.

- 3.11. De igual modo, el artículo 5 numeral 5.3 del TUO LPAG dispone que el objeto o contenido del acto administrativo no podrá contravenir en el caso en concreto, entre otros, mandatos judiciales firmes.
- 3.12. Al respecto, del reporte obtenido de la página web del Poder Judicial - Consulta de Expedientes Judiciales (<https://cej.pj.gob.pe/cej/forms/busquedaform.html>), se advierte que el proceso judicial iniciado por la señora Julia Pilar García Prudencio en el Expediente N°06339-2021-0-0901-JP-LA-02; si bien cuenta con sentencia fecha 12 de octubre de 2021, emitida por el Juzgado de Paz Letrado Laboral Transitorio de la Corte Superior de Justicia de Lima, la misma se encuentra en estado actual de apelación con programación de vista de la causa; por lo que, no existe pronunciamiento judicial firme respecto a lo resuelto por órgano jurisdiccional que esté vinculado sobre el asunto que se analiza en el presente procedimiento sancionador; correspondiendo a desestimar lo esgrimido en este extremo.
- 3.13. Con relación a lo señalado en el numeral i) del punto II de la presente resolución, de la revisión del expediente sancionador, se advierte que la inspeccionada presentó sus descargos contra el Informe Final el 22 de diciembre de 2021, esto es, dentro del plazo de ley (literal a) del numeral 53.3 del artículo 53 del RLGIT)², sin embargo, la autoridad de primera instancia señaló en los numerales 3, 4 y 5 de los Antecedentes de la resolución de multa, lo siguiente: *"Con fecha 20 de diciembre de 2021, mediante notificación electrónica, se procedió a notificar al sujeto inspeccionado el informe final y el proveído de fecha 16 de diciembre de 2021, (...) otorgándole un plazo de 5 días hábiles para que presente sus descargos (...). Ahora bien, de la revisión de los actuados que obran en el expediente sancionador, se observa que, a la fecha, el sujeto inspeccionado no ha presentado sus descargos pese a haber sido válidamente notificado. Al respecto, corresponde precisar que, pese al error consignado por la autoridad de primera instancia, este Despacho verifica que los argumentos esgrimidos en sus descargos fueron oportunamente valorados y desvirtuados en los considerandos de la resolución apelada; por lo que, no se ha vulnerado el debido procedimiento ni se ha incurrido en causal de nulidad, desestimándose lo alegado en este extremo.*
- 3.14. En consecuencia, al carecer de sustento los argumentos del recurso de apelación y haberse determinado correctamente las infracciones materia de autos, procede confirmar la resolución venida en grado.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento del presente procedimiento, la Intendente que suscribe por disposición Superior, conforme a la Resolución de Superintendencia N° 154-2022-SUNAFIL.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **EMCOSERMAX S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

² El Informe Final fue notificado el 20 de diciembre de 2021, conforme con la Constancia de Notificación Electrónica obrante a fojas 28 del expediente sancionador.



ARTÍCULO SEGUNDO. - CONFIRMAR la Resolución de Sub Intendencia N° 0026-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 05 de enero de 2022, que impone sanción a **EMCOSERMAX S.A.C.** por la suma de **S/ 12,427.00 (Doce Mil Cuatrocientos Veintisiete con 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO. - Informar a EMCOSERMAX S.A.C., que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión³ previsto en el artículo 55 del RLGIT⁴, que sanciona las infracciones muy graves⁵, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/FMCR/echg

Documento firmado digitalmente
FLOR MARINA CRUZ RODRIGUEZ
INTENDENTE DE LIMA METROPOLITANA

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2205000026** a nivel nacional.

Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.

³ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N.º 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N.º 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N.º 29981.

⁴ (...)

c) 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. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 004-2017-TR.

El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

⁵ Artículo 14 del Decreto Supremo N.º 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.º 019-2006-TR, y sus normas modificatorias.

ANEXO 06

MATRICES DE DATOS CUALITATIVOS

Tabla N° 02 Reducción de datos y generación de subcategorías

Resolución de Intendencia	Preguntas	Respuestas	Subcategorías
1.- 00358-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.

	sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	
6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar

		fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	cumplir los derechos de los trabajadores.
	12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
2.- 00608-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.

<p>5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se</p>

		determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	lograría desincentivar el incumplimiento.
	11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
	12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
3.- 00614-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple

<p>4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?</p>	<p>El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.</p>	<p>-Tuo del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.</p>
<p>5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>

	determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.		
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.	
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.	
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.	
4.- 00678-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.

infracción a las normas laborales?	que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	
3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas

	acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	retrasa una atención adecuada.
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
5.- 00738-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales -Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.

		infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
	6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
	7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o

	<p>puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la</p>

		cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
6.- 00741-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.

<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>

		suficientes para ser sancionados.	
	12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
7.- 00759-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la

<p>obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>

	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
	<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.</p>
<p>8.- 00772-2022-SUNAFIL/ILM</p>	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p>	<p>El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.</p>	<p>-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.</p>
	<p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p>	<p>El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.</p>	<p>-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.</p>
	<p>3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?</p>	<p>Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.</p>	<p>-Sí cumple</p>
	<p>4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?</p>	<p>El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación</p>	<p>-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.</p>

	<p>contenida en el título es cierta, expresa y exigible.</p> <p>Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.</p>	
<p>5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>-la AIT no hace seguimiento al empleador.</p> <p>-obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores.</p> <p>-se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos.</p> <p>-en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas.</p> <p>-aplicar sanciones.</p>

	<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
	<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.</p>
<p>9.- 00878-2022-SUNAFIL/ILM</p>	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p>	<p>El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.</p>	<p>-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.</p>
	<p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p>	<p>El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta</p>	<p>-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.</p>

	afectación de derechos laborales.	
3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.

	con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
10.- 00925-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen -Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.

		vulneraciones a derechos laborales.	
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
	6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
	7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.

	apercibimiento o advertencia de castigo.	
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de

		laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	sanciones, incentivándose la subsanación.
11.- 00978-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.

<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>

		suficientes para ser sancionados.	
	12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
12.- 01018-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-Tuo del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la

<p>obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>

	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
	<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.</p>
<p>13.- 01022-2022-SUNAFIL/ILM</p>	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p>	<p>El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.</p>	<p>-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.</p>
	<p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p>	<p>El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.</p>	<p>-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.</p>
	<p>3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?</p>	<p>Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.</p>	<p>-Sí cumple</p>
	<p>4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?</p>	<p>El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación</p>	<p>-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.</p>

	<p>contenida en el título es cierta, expresa y exigible.</p> <p>Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.</p>	
<p>5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>-la AIT no hace seguimiento al empleador.</p> <p>-obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores.</p> <p>-se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos.</p> <p>-en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas.</p> <p>-aplicar sanciones.</p>

	<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
	<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.</p>
<p>14.- 01102-2022-SUNAFIL/ILM</p>	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p>	<p>El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.</p>	<p>-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.</p>
	<p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p>	<p>El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta</p>	<p>-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.</p>

	afectación de derechos laborales.	
3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.

	con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
15.- 01176-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen -Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.

		vulneraciones a derechos laborales.	
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
	6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
	7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.

	apercibimiento o advertencia de castigo.	
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de

		laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	sanciones, incentivándose la subsanación.
16.- 01195-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.

<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>

		suficientes para ser sancionados.	
	12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
17.- 01216-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la

<p>obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>

	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
	<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.</p>
<p>18.- 01220-2022-SUNAFIL/ILM</p>	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p>	<p>El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.</p>	<p>-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.</p>
	<p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p>	<p>El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.</p>	<p>-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.</p>
	<p>3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?</p>	<p>Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.</p>	<p>-Sí cumple</p>
	<p>4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?</p>	<p>El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación</p>	<p>-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.</p>

	<p>contenida en el título es cierta, expresa y exigible.</p> <p>Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.</p>	
<p>5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>-la AIT no hace seguimiento al empleador.</p> <p>-obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores.</p> <p>-se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos.</p> <p>-en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas.</p> <p>-aplicar sanciones.</p>

	<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
	<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.</p>
<p>19.- 01253-2022-SUNAFIL/ILM</p>	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p>	<p>El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.</p>	<p>-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.</p>
	<p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p>	<p>El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta</p>	<p>-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.</p>

	afectación de derechos laborales.	
3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.

	con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
20.- 01273-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen -Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.

		vulneraciones a derechos laborales.	
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
	6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
	7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.

	apercibimiento o advertencia de castigo.	
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de

		laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	sanciones, incentivándose la subsanación.
21.- 01329-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.

<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>

		suficientes para ser sancionados.	
	12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
22.- 01333-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-Tuo del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la

<p>obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>

	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
	<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.</p>
<p>23.- 01338-2022-SUNAFIL/ILM</p>	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p>	<p>El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.</p>	<p>-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.</p>
	<p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p>	<p>El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.</p>	<p>-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.</p>
	<p>3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?</p>	<p>Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.</p>	<p>-Sí cumple</p>
	<p>4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?</p>	<p>El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación</p>	<p>-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.</p>

	<p>contenida en el título es cierta, expresa y exigible.</p> <p>Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.</p>	
<p>5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>-la AIT no hace seguimiento al empleador.</p> <p>-obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores.</p> <p>-se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos.</p> <p>-en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas.</p> <p>-aplicar sanciones.</p>

	<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
	<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.</p>
<p>24.- 01345-2022-SUNAFIL/ILM</p>	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p>	<p>El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.</p>	<p>-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.</p>
	<p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p>	<p>El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta</p>	<p>-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.</p>

	afectación de derechos laborales.	
3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.

	con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
25.- 01349-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen -Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.

		vulneraciones a derechos laborales.	
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
	6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
	7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.

	apercibimiento o advertencia de castigo.	
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de

		laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	sanciones, incentivándose la subsanación.
26.- 01388-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.

<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>

		suficientes para ser sancionados.	
	12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
27.- 01407-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.	-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-Tuo del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la

<p>obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas. -aplicar sanciones.</p>
<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>

	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
	<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.</p>
<p>28.- 01484-2022-SUNAFIL/ILM</p>	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p>	<p>El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.</p>	<p>-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.</p>
	<p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p>	<p>El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.</p>	<p>-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.</p>
	<p>3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?</p>	<p>Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.</p>	<p>-Sí cumple</p>
	<p>4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?</p>	<p>El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación</p>	<p>-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.</p>

	<p>contenida en el título es cierta, expresa y exigible.</p> <p>Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.</p>	
<p>5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?</p>	<p>La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.</p>	<p>-la AIT no hace seguimiento al empleador.</p> <p>-obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.</p>
<p>6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?</p>	<p>Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.</p>	<p>-no benefician a los trabajadores.</p> <p>-se beneficia el Estado.</p>
<p>7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?</p>	<p>Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>	<p>-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.</p>
<p>8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?</p>	<p>Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.</p>	<p>-podría resultar pertinente en algunos casos.</p> <p>-en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.</p>
<p>9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?</p>	<p>Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p>	<p>-exigir conductas.</p> <p>-aplicar sanciones.</p>

	<p>10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?</p>	<p>Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.</p>
	<p>11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.</p>	<p>-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.</p>
	<p>12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?</p>	<p>La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.</p>	<p>-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.</p>
<p>29.- 01488-2022-SUNAFIL/ILM</p>	<p>1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?</p>	<p>El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen vulneraciones a derechos laborales.</p>	<p>-Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.</p>
	<p>2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?</p>	<p>El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta</p>	<p>-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.</p>

	afectación de derechos laborales.	
3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un apercibimiento o advertencia de castigo.	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.

	con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar fácilmente cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de sanciones, incentivándose la subsanación.
30.- 01639-2022-SUNAFIL/ILM	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	El informe de actuaciones inspectivas puede implicar que la fiscalización logró obtener el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas o que el fiscalizador considera que no existen -Se logró obtener el cumplimiento. -no existe vulneración.

		vulneraciones a derechos laborales.	
	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	El acta de infracción a las normas laborales supone la presunta vulneración, de parte del empleador, de los derechos del trabajador, por lo que implica que, a dicho momento, persiste la presunta afectación de derechos laborales.	-supone presunta vulneración. -persiste la afectación de los derechos laborales.
	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con incluir dicha orden.	-Sí cumple
	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	El artículo 689 del Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil establece que procede la ejecución cuando la obligación contenida en el título es cierta, expresa y exigible. Los mandatos de cumplimiento no reúnen estos requisitos.	-TUO del CPC, cierta, expresa y exigible. -no reúnen los requisitos.
	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del Mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	La Autoridad de Inspección del Trabajo no contempla acciones dirigidas a requerir o hacer un seguimiento al empleador, respecto a la observancia de los mandatos de cumplimiento contenidos en sus resoluciones. Asimismo, la normativa solo regula la ejecución forzada para obtener el pago de las sanciones impuestas, más no el pago de deudas laborales a favor de los trabajadores.	-la AIT no hace seguimiento al empleador. -obtiene el pago de la sanción, más no de la deuda de los trabajadores.
	6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias o multas no se destinan a pagar las acreencias laborales de los trabajadores, beneficiando económicamente al Estado.	-no benefician a los trabajadores. -se beneficia el Estado.
	7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos que se realizan al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no puedan ir de la mano de un	-las acciones previas no contienen un apercibimiento o advertencia de castigo.

	apercibimiento o advertencia de castigo.	
8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	Podría resultar pertinente en algunos casos, por ejemplo, ante un empleador que no tiene denuncias o sanciones recurrentes o ante quien ya ha dado resultado antes las acciones previas, pero, en general, atender una denuncia con acciones previas en lugar de hacerlo directamente con actuaciones inspectivas retrasa una atención adecuada.	-podría resultar pertinente en algunos casos. -en general, atender una denuncia con acciones previas retrasa una atención adecuada.
9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad que tiene el estado para exigir determinadas conductas y poder aplicar sanciones en caso de incumplimiento.	-exigir conductas. -aplicar sanciones.
10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria (apercibimiento de sanciones) al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.	-autoridades deben tener capacidad intimidatoria. -sin apercibimiento de sanciones no se lograría desincentivar el incumplimiento.
11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es importante que los pronunciamientos de la administración estén respaldados de una adecuada motivación, de lo contrario, los empleadores podrían evitar cumplir con los derechos de los trabajadores al no existir fundamentos suficientes para ser sancionados.	-es importante la adecuada motivación. -los empleadores podrían evitar cumplir los derechos de los trabajadores.
12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se privilegia el cumplimiento de los derechos	-exime de responsabilidades administrativas. -se privilegia el cumplimiento de los derechos laborales antes que la imposición de

		laborales antes que la imposición de sanciones y se incentiva la subsanación.	sanciones, incentivándose la subsanación.
--	--	---	---

Tabla N° 03 Matriz de triangulación de resoluciones de ILM

Resoluciones de Intendencia	Preguntas	Resultados Específicos
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	1.¿Qué implica, para el denunciante y sus derechos laborales, que el resultado de la investigación sea un informe de actuaciones inspectivas?	Implica que no se detectaron infracciones administrativas o que estas se subsanaron durante la fiscalización.
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	2.¿Qué sucede con los derechos laborales infringidos del denunciante cuando la investigación concluye con un acta de infracción a las normas laborales?	Sucede que existe un incumplimiento de los derechos laborales del trabajador.
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	3.¿Cumplen las resoluciones de sanción con incluir el mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas?	Sí, la resolución de sanción cumple con ordenar el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas.
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	4.¿Observa el mandato de cumplimiento las características de un título ejecutivo que pueda favorecer, de forma efectiva, al trabajador?	Los mandatos de cumplimiento no reúnen los requisitos de un título ejecutivo pues no observan lo dispuesto en el artículo 689 del TUO del CPC, esto es, que la obligación contenida sea cierta, expresa y exigible.
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	5.¿Exige la autoridad administrativa, la observancia, por parte de los empleadores, del mandato de cumplimiento de las obligaciones laborales vulneradas?	No se hace un seguimiento ni se encaminan acciones para verificar o exigir la observancia de los mandatos de cumplimiento.
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	6.¿Las sanciones pecuniarias benefician a los trabajadores que denunciaron el incumplimiento de sus derechos laborales?	Las sanciones pecuniarias no benefician a los trabajadores, solo beneficia económicamente al Estado.
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	7.¿Qué implica que el módulo de gestión de cumplimiento sea una acción previa?	Implica que los requerimientos al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no tengan fuerza coercitiva por lo que no hay ninguna consecuencia en caso de incumplimiento.
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22,	8.¿Es pertinente la atención de denuncias laborales a través de acciones previas?	No es pertinente ya que retrasa una atención eficiente a través del ejercicio inspectivo, salvo los casos en que exista indicios de una actitud de cumplimiento por parte del empleador.

R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.		
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	9.¿Cuál es el concepto de poder coercitivo estatal?	Es la capacidad del estado para exigir una conducta del administrado y aplicar sanciones en caso de incumplimiento.
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	10.¿Es importante el poder coercitivo en las actuaciones administrativas que persiguen la corrección del comportamiento infractor de los administrados?	Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	11.¿Existe relación entre la debida motivación de los pronunciamientos de la administración y la satisfacción de los derechos laborales de los denunciantes?	Es necesario que los pronunciamientos de la administración estén debidamente motivados, de lo contrario, los empleadores preverían que pueden librarse de una sanción y no cumplir con los derechos laborales.
R1, R2, R3, R4, R5, R6, R7, R8, R9, R10, R11, R12, R13, R14, R15, R16, R17, R18, R19, R20, R21, R22, R23, R24, R25, R26, R27, R28, R29 y R30.	12.¿Cuál es el papel e importancia de la subsanación voluntaria en la satisfacción de derechos laborales de los denunciantes?	La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se incentiva la subsanación y, por ende, la satisfacción de derechos laborales.

Tabla N° 04 Matriz de triangulación de resultados

OBJETIVO ESPECIFICO	RESULTADO ESPECIFICO	RESULTADO ESPECIFICO FINAL
<p>a) Analizar los resultados de la Investigación por denuncias laborales de la Sunafil.</p>	<p>1. Implica que no se detectaron infracciones administrativas o que estas se subsanaron durante la fiscalización.</p> <p>2. Sucede que existe un incumplimiento de los derechos laborales del trabajador.</p>	<p>Al referirnos a los resultados de la investigación, debemos considerar dos posibilidades. La primera que dicho resultado no comprenda infracciones administrativas y la segunda que incluya infracciones por vulnerar derechos laborales.</p>
<p>b) Determinar si existe una correcta fundamentación fáctica y jurídica en los casos de incumplimiento laboral de las resoluciones de sanción de la Sunafil</p>	<p>3. Sí, la resolución de sanción cumple con ordenar el cumplimiento de las obligaciones laborales infringidas.</p> <p>4. Los mandatos de cumplimiento no reúnen los requisitos de un título ejecutivo pues no observan lo dispuesto en el artículo 689 del TUO del CPC, esto es, que la obligación contenida sea cierta, expresa y exigible.</p> <p>5. No se hace un seguimiento ni se encaminan acciones para verificar o exigir la observancia de los mandatos de cumplimiento.</p> <p>6. Las sanciones pecuniarias no benefician a los trabajadores, solo beneficia económicamente al Estado.</p>	<p>Debe tenerse presente que las resoluciones de sanción deben contener una adecuada fundamentación de hechos y de derecho; ello implica una expresión clara y concreta del incumplimiento laboral que motiva la sanción, pero también del mandato de cumplimiento con el que se exige revertir esta transgresión, el cual debe reunir los requisitos del artículo 689 del TUO del CPC para que el trabajador pueda acudir a un proceso de ejecución en la vía judicial, es decir, contener una obligación cierta, expresa y exigible; requisito con el que no cumplen actualmente las resoluciones de sanción de la SUNAFIL, a pesar de la importancia de este contenido para el trabajador, quien, a partir de expedida dicha resolución ya no contará con el respaldo de la SUNAFIL para continuar exigiendo sus derechos laborales conculcados, sino que encaminará sus reclamos, por sus propios medios, en la vía judicial, mientras que la SUNAFIL dirigirá sus esfuerzos, ya no a obtener algo a favor del trabajador, sino a ejecutar las multas impuestas.</p>
<p>c) Establecer si el Módulo de Gestión de Cumplimiento cumple su función en atención a las denuncias labores de la Sunafil</p>	<p>7. Implica que los requerimientos al empleador para que cumpla sus obligaciones laborales, no tengan fuerza coercitiva por lo que no hay ninguna consecuencia en caso de incumplimiento.</p>	<p>La finalidad del servicio de atención de denuncias de la SUNAFIL es exigir, haciendo uso del poder coercitivo del Estado, el cumplimiento de derechos laborales trasgredidos por los empleadores. Esta aptitud no se manifiesta en todos los servidores y actividades de la administración, sino solo en los que están premunidos</p>

	<p>8. No es pertinente ya que retrasa una atención eficiente a través del ejercicio inspectivo, salvo los casos en que exista indicios de una actitud de cumplimiento por parte del empleador.</p> <p>9. Es la capacidad del estado para exigir una conducta del administrado y aplicar sanciones en caso de incumplimiento.</p> <p>10. Es importante que las autoridades puedan tener capacidad intimidatoria al momento que requieren o exigen una conducta determinada, de lo contrario, no habría consecuencias para los infractores y no se lograría desincentivar el incumplimiento de las normas.</p>	<p>normativamente de estas prerrogativas. En la SUNAFIL, solo la fiscalización que es realizada por inspectores de trabajo puede concluir con un acta de infracción, por lo que, a cualquier otra acción para verificar el cumplimiento de las normas laborales no le seguirá el poder coercitivo. Este es el caso del Módulo de Gestión de Cumplimiento, el cual es un mecanismo de atención de denuncias que actúa sin capacidad intimidatoria o consecuencia de sanción, retrasando una atención adecuada de la denuncia, a través de actuaciones inspectivas conducidas por un inspector de trabajo, quien sí podrá expedir un acta de infracción y, a través del poder coercitivo, desincentivar a los empleadores a persistir en sus incumplimientos laborales.</p>
<p>d) Determinar si existe una relación entre la sanción pecuniaria y el cumplimiento de normas laborales de la Sunafil</p>	<p>11. Es necesario que los pronunciamientos de la administración estén debidamente motivados, de lo contrario, los empleadores preverían que pueden librarse de una sanción y no cumplir con los derechos laborales.</p> <p>12. La subsanación voluntaria le da posibilidad a los empleadores que han infringido normas laborales de ser eximidos de responsabilidad; de esta manera, se incentiva la subsanación y, por ende, la satisfacción de derechos laborales.</p>	<p>Las sanciones impuestas a los empleadores pueden tener o no, un efecto disuasivo en su conducta laboral respecto a los trabajadores, dependiendo de la solidez de sus argumentos y la desventaja que suponga para el empleador; así una sanción que no esté respaldada de una adecuada motivación o que no represente una desventaja para el empleador en comparación a los “beneficios” del incumplimiento no tendrá un efecto disuasivo. Como contraparte, la posibilidad de una sanción puede promover la subsanación de una conducta de incumplimiento para no ser sancionado.</p>
<p>RESULTADO GENERAL: La eficacia de la inspección del trabajo en la atención de denuncias laborales amerita una especial vigilancia. Es necesario que la SUNAFIL apunte a la consecución de resultados a favor del trabajador que promueve la actuación inspectiva. El logro de esta meta se evidencia</p>		

fácilmente cuando el resultado de la inspección es un informe de actuaciones inspectivas (supuesto que implica que no existen infracciones laborales), pero resulta más difícil en los casos en que el resultado es un acta de infracción; la eficacia de las acciones de la SUNAFIL en este supuesto, implica necesariamente que la resolución de sanción cumpla con contener una adecuada fundamentación fáctica y jurídica y una expresión clara y concreta del incumplimiento y del mandato que ordena, al empleador, cumplir las normas laborales que motivan la sanción, pues la multa impuesta y su posterior cobranza no beneficiará al trabajador, quien deberá caminar, por sus propios medios, por la vía judicial, a través de un proceso de ejecución, pero quien no tendrá éxito si la resolución de sanción no está debidamente motivada y no cumple con contener, de forma clara, una obligación cierta, expresa y exigible. De otro lado, la eficacia en la atención de denuncias laborales, no se agota solo en sus resultados y la adecuada motivación, sino que también es necesario que las acciones que la SUNAFIL realiza para atender denuncias, hagan uso, desde el inicio del poder coercitivo, para no retrasar una atención eficiente, es decir, no es conveniente para el trabajador, atender una denuncia por el Módulo de Gestión de Cumplimiento, al no existir ninguna consecuencia para el empleador, evidencia de lo señalado es que la imposición de sanciones tienen un efecto disuasivo en la conducta de los infractores, quien, incluso recurrirían a la subsanación voluntaria para no ser o volver a ser sancionados.