

Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1213-2020-SUNAFIL/ILM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

IMPUGNANTE : TEXTILES HEAWOK S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1216-2021-SUNAFIL/ILM

MATERIA :
- RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por TEXTILES HEAWOK S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1216-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de julio de 2021.

Lima, 31 de enero de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por TEXTILES HEAWOK S.A.C. (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1216-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de julio de 2021, (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 4046-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 746-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción leve en materia de relaciones laborales, tres (03) infracciones graves en materia de relaciones laborales, dos (02) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 455-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, de fecha 11 de agosto de 2020, y notificada el 15 de setiembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias Jornada y Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (horas extras, vacaciones); Certificado de trabajo; Bonificación no Remunerativa; Registro de control de Asistencia; Remuneraciones (Gratificaciones); Compensación por tiempo de servicios (Depósito de CTS).

conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 1151-2020-SUNAFIL/ILM/AI2, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, 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, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 168-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 05 de marzo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 15,854.10, por haber incurrido en:

- Una infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar la entrega del certificado de trabajo, por el tiempo laborado del 01 de mayo de 2018 al 08 de diciembre de 2019, a favor de la ex trabajadora Águeda Emilia Mejía de Ortiz, tipificada en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 116.10.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro y oportuno de la gratificación legal de julio 2018, diciembre 2018, julio 2019 y trunco de diciembre 2019, más intereses legales correspondientes, a favor de la ex trabajadora Águeda Emilia Mejía de Ortiz, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 1,935.00.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro y oportuno de la bonificación legal extraordinaria de la gratificación legal de julio 2018, diciembre de 2018, julio 2019 y trunco de diciembre 2019, más intereses legales correspondientes, a favor de la ex trabajadora Águeda Emilia Mejía de Ortiz, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 1,935.00.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro y oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios de los semestres de noviembre 2018, mayo 2019, noviembre 2019 y trunco de mayo 2020, más intereses legales correspondientes, a favor de la ex trabajadora Águeda Emilia Mejía de Ortiz, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 1,935.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro y oportuno de la remuneración vacacional, de los periodos 2018-2019 y trunco de 2019-2020, más intereses legales correspondientes, a favor de la ex trabajadora Águeda Emilia Mejía de Ortiz, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 3,311.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar contar con el Registro de Control de Asistencia del periodo laborado del 01 de mayo de 2018 al 08 de diciembre de 2019, a favor de la ex trabajadora Águeda Emilia Mejía de Ortiz, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 3,311.00.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 03 de marzo de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 3,311.00.
- 1.4** Con fecha 26 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 168-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, argumentando lo siguiente:
- i. Con los documentos que hemos acompañado en el expediente sancionador, se ha dado cuenta del cumplimiento de entrega de documentos y cumplimiento de pago íntegro de las obligaciones laborales tales como: gratificaciones legales, bonificación legal y extraordinaria de las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios, remuneración vacacional; para ello es de notar con certeza jurídica sin que se admita prueba en contrario conforme a la liquidación de beneficios sociales que se acompaña.
 - ii. Sobre el certificado de trabajo, nos pronunciamos en el sentido que dicho documento fue entregado con fecha anterior, 09 de marzo de 2020, y que la legalización del documento original por ante la Notaría Pública de Lima, que despacha el Dr. Manuel Noya de la Piedra fue el 21 de setiembre de 2020, como medio probatorio legalizado para los efectos del descargo de ley, y que mejor prueba que se presentó el acuse de recibo del certificado de trabajo con puño y letra, huella dactilar de la denunciante, en calidad de medio probatorio.
- 1.5** Mediante Resolución de Sub Intendencia N° 266-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 21 de abril de 2021, la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia de Lima Metropolitana, declaró infundado el recurso de reconsideración, por considerar los siguientes puntos:
- i. Respecto al certificado de trabajo, cabe indicar que, de la revisión de autos, se advierte que el documento adjuntado (prueba nueva) por el sujeto inspeccionado, también fue presentado en su escrito de descargo contra la notificación de la imputación de cargos y el acta de infracción, la misma que fue valorada por la autoridad instructora y esta subintendencia de resolución, donde se determinó su responsabilidad en la comisión de las normas sociolaborales, al no acreditar su cumplimiento, incluso se aplicó la reducción por subsanación del 30% prevista en el literal a) del artículo 40 de la LGIT.
 - ii. De la revisión del contenido de la copia legalizada del certificado de trabajo, no obra ninguna fecha cierta plasmada por el puño y letra de la ex trabajadora, que evidencie que recibió el citado documento el día 09 de marzo de 2020, menos aún, el sujeto inspeccionado ha adjuntado documento alguno que demuestre que entregó a la ex

trabajadora el certificado de trabajo el día 09 de marzo de 2020, que permita a este Despacho presumir que cumplió con su obligación en la fecha alegada. En ese sentido, ante la ausencia de una fecha cierta de recepción del certificado de trabajo por parte de la ex trabajadora, considero como fecha cierta de entrega el día 21 de setiembre de 2020, teniendo en cuenta que el artículo 245 del Código Procesal Civil, señala que un documento privado adquiere fecha cierta y produce eficacia jurídica como tal en el proceso, con la presentación del documento ante notario público, para que legalice la firma.

iii. Se advierte que la liquidación de beneficios sociales adjuntada por el sujeto inspeccionado como nueva prueba, es la misma liquidación de beneficios sociales que adjuntó con su escrito de descargo contra la notificación de la imputación de cargos y el acta de infracción, siendo así, el citado documento ya fue valorado por este Despacho; determinándose que el sujeto inspeccionado no subsanó las infracciones propuestas, toda vez que el cálculo de los beneficios sociales por gratificación legal extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y remuneración mensual es sobre la base de una remuneración de S/. 750.00 y no de S/ 1,500.00 soles, cuando esta última es la que percibía la ex trabajadora, conforme reconoció Arturo Nemesio Urquiaga Alegría, en su calidad de apoderado del sujeto inspeccionado, en la diligencia inspectiva de fecha 27 de febrero de 2020.

iv. Cabe precisar que, el cumplimiento de la medida de requerimiento no sólo consiste en presentar la documentación solicitada por el inspector comisionado, sino que esta documentación se encuentre dirigida en acreditar su cumplimiento en las normas infringidas de orden sociolaboral, radicada en el pago de la gratificación legal, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y remuneración vacacional, conforme a ley; cumplimiento que no acreditó. Siendo así, se advierte claramente, la desidia del sujeto inspeccionado en el cumplimiento de las infracciones impuestas; incumplimiento que afectó la función inspectiva del inspector comisionado, esto es, verificar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral.

1.6 Con fecha 11 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 266-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, argumentando lo siguiente:

i. Dado cuenta sobre las funciones de las labores inspectivas sostenemos que existe el quebrantamiento del Principio de Razonabilidad, por cuanto obra en los documentos presentados en la labor inspectiva, que se entregó el certificado de trabajo y se cumplió con el pago de los beneficios sociales, los mismos que dan cuenta a través del Acta de Transacción Extrajudicial, debidamente suscrita entre nuestra representada y la denunciante; además de la liquidación de beneficios sociales que se acompañó como medio probatorio en el escrito de descargo de fecha 22 de setiembre de 2020, cuyos recaudos debieron adoptar una proporcionalidad de eximir de responsabilidad a nuestra representada.

ii. Del documento Liquidación de Beneficios Sociales, adjuntado en los diversos escritos de defensa administrativa, tienen como fecha de suscripción 09 de marzo de 2020, que es la última fecha de requerimiento propulsado por el inspector Rommel Molina Salas. En



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ese sentido, consideramos que no existiría la imputación de infracción a la labor inspectiva, por cuanto se cumplió con la liquidación que se exigió.

- iii. Que, existe el quebrantamiento del Principio del Debido Procedimiento, por cuanto el inspector nunca ejerció la función inspectiva de advertencia, la misma que se cristaliza a través de las constancias de actuaciones inspectivas de investigación, conforme al artículo 17 del RLGIT.
- iv. En cuanto al pago de las gratificaciones más intereses legales, deducimos la nulidad de lo actuado, por cuanto, según se señala en el Decreto Supremo N° 007-2008-TR TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente: *“El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una”*. Entendiéndose que la remuneración mensual es S/. 1,500.00, por lo tanto, el monto de la gratificación será media remuneración, es decir S/ 750.00.
- v. En cuanto al pago de la bonificación extraordinaria más intereses legales, deducimos la nulidad de lo actuado, por cuanto, según la Ley N° 30334, ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, ésta tendrá relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año, bajo la modalidad de bonificación extraordinaria. Entendiéndose que la remuneración mensual es S/. 1,500.00, por lo tanto, el monto de la gratificación será media remuneración, es decir S/ 750.00.
- vi. En cuanto al pago de la compensación por tiempo de servicios más intereses legales, deducimos la nulidad de lo actuado, por cuanto, la liquidación de beneficios sociales está conforme a ley. El requerimiento tiene como fechas del 01 de mayo de 2018 al 08 de diciembre de 2019, y la liquidación de beneficios sociales realizada por nuestro departamento contable es de dicho periodo.

1.7 Mediante Resolución de Intendencia N° 1216-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de julio de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 266-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2, por considerar los siguientes puntos:

- i. En cuanto a los pagos íntegros de la gratificación legal, bonificación legal extraordinaria, compensación por tiempo de servicio y remuneración vacacional, más los intereses que correspondan, se verifica que, la autoridad inferior en grado precisó que, la

² Notificada a la inspeccionada el 30 de julio de 2021.

inspeccionada a través del recurso de reconsideración, acompaña como prueba instrumental, la liquidación de beneficios sociales, señalando que dicho documento ya ha sido objeto de revisión y valoración por parte de la Autoridad Instructora y por la autoridad inferior en grado, al haber sido exhibido durante la tramitación del presente procedimiento administrativo sancionador, situación que ha sido corroborada por este Despacho.

- ii. Asimismo, la autoridad de primera instancia señaló que la inspeccionada no subsanó las infracciones imputadas debido a que el cálculo de los beneficios sociales por la gratificación legal, bonificación legal extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y remuneración vacacional, a favor de la afectada se efectuó en base a la remuneración mensual de S/. 750.00 soles y no de S/. 1,500.00 soles, conforme reconoció el propio apoderado de la inspeccionado, el señor Arturo Nemesio Urquiaga Alegría.
- iii. Por otro lado, cabe indicar que la inspeccionada estaba en la obligación de acatar la medida inspectiva de requerimiento, obrante de fojas 86 a 89 del expediente de investigación, dispuesta por los inspectores de trabajo en el plazo otorgado, en virtud a las infracciones advertidas por los inspectores en base a la Orden de Inspección N° 4046-2020-SUNAFIL/ILM.
- iv. Entonces, resulta evidente que la autoridad ha realizado una adecuada valoración de los medios probatorios aportados por la inspeccionada, considerando para ello, la naturaleza del recurso de reconsideración, y lo que debe entenderse como nueva prueba que sustenta dicho recurso, tomando en cuenta que, la ley exige que se presente a la autoridad un hecho tangible y no evaluado con anterioridad, que amerite reconsideración.

1.8 Con fecha 19 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1216-2021-SUNAFIL/ILM.

1.9 La Intendencia de Lima Metropolitana, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 1821-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 26 de octubre de 2021, por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 1. Creación y finalidad

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa

⁴Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁶Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."

mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.

3.2 Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3 El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁸.

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

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE TEXTILES HEAWOK S.A.C.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que TEXTILES HEAWOK S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1216-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 15,854.10 por la comisión de una (01) infracción tipificada como leve en materia de relaciones laborales, prevista en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT, tres (03) infracciones tipificadas como graves en materia de relaciones laborales, previstas en el numeral 24.4 del artículo 24, dos (02) infracciones tipificadas como MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, previstas en el numeral 25.6 y 25.19 del artículo 25 y una (01) infracción tipificada como MUY GRAVE a la labor inspectiva, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del mismo cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 02 de agosto de 2021, el primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.

4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por TEXTILES HEAWOK S.A.C.

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 19 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1216-2021-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes fundamentos:

- i. Dado cuenta sobre las funciones de las labores inspectivas sostenemos que existe el quebrantamiento del Principio de Razonabilidad, por cuanto obra en los documentos presentados en la labor inspectiva que se entregó el certificado de trabajo y se cumplió con el pago de los beneficios sociales, los mismos que dan cuenta a través del Acta de Transacción Extrajudicial, debidamente suscrita entre nuestra representada y la denunciante; además de la liquidación de beneficios sociales que se acompañó como medio probatorio en el escrito de descargo de fecha 22 de setiembre de 2020, cuyos recaudos debieron adoptar una proporcionalidad de eximir de responsabilidad a nuestra representada.
- ii. Del documento Liquidación de Beneficios Sociales, adjuntado en los diversos escritos de defensa administrativa, tienen como fecha de suscripción 09 de marzo de 2020, que es la última fecha de requerimiento propulsado por el inspector Rommel Molina Salas. En ese sentido, consideramos que no existiría la imputación de infracción a la labor inspectiva, por cuanto se cumplió con la liquidación que se exigió.
- iii. Ello es atribuible y exigible a la vez, por cuanto el artículo 257 del TUO de la LPAG establece que, si se diera la subsanación voluntaria del posible sancionado antes del acto u omisión imputada como constitutivo de infracción sería materia de eximente de responsabilidad por infracciones, lo cual las anteriores instancias administrativas no han realizado un correcto análisis de nuestros medios probatorios aportados a lo largo del acto inspectivo.
- iv. Que, existe el quebrantamiento del Principio del Debido Procedimiento, por cuanto el inspector nunca ejerció la función inspectiva de advertencia, la misma que se canaliza a través de exhortaciones, para no dejar de cumplir con las obligaciones sociolaborales, conforme al artículo 17 del RLGIT.
- v. En cuanto al pago de las gratificaciones más intereses legales, deducimos la nulidad de lo actuado, por cuanto, según se señala en el Decreto Supremo N° 007-2008-TR TUO de la Ley de Promoción de la Competitividad, Formalización y Desarrollo de la Micro y Pequeña Empresa y del Acceso al Empleo Decente: *“El monto de las gratificaciones es equivalente a media remuneración cada una”*. Entendiéndose que la remuneración mensual es S/. 1,500.00, por lo tanto, el monto de la gratificación será media remuneración, es decir S/ 750.00.

- vi. En cuanto al pago de la bonificación extraordinaria más intereses legales, deducimos la nulidad de lo actuado, por cuanto, según la Ley N° 30334, ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, ésta tendrá relación a las gratificaciones de julio y diciembre de cada año, bajo la modalidad de bonificación extraordinaria. Entendiéndose que la remuneración mensual es S/. 1,500.00, por lo tanto, el monto de la gratificación será media remuneración, es decir S/ 750.00.
- vii. En cuanto al pago de la compensación por tiempo de servicios más intereses legales, deducimos la nulidad de lo actuado, por cuanto, la liquidación de beneficios sociales está conforme a ley. El requerimiento tiene como fechas del 01 de mayo de 2018 al 09 de diciembre de 2019, y la liquidación de beneficios sociales realizada por nuestro departamento contable es de dicho periodo.
- viii. Se nos ha infraccionado por no haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento. Cabe precisar que, el acta de transacción extrajudicial, suscrita entre nuestra representada y la denunciante Águeda Emilia Mejía de Ortiz y, además de la liquidación de beneficios sociales son los recaudos pertinentes e idóneos que debieron adoptar una proporcionalidad de eximir de responsabilidad de todo tipo a nuestra representada.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

- 6.1 De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “deben actuar con respeto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.
- 6.2 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente⁹, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG¹⁰, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos

⁹ “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

(...)”

¹⁰ “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración
- b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”¹¹.

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

"Artículo 49.- Recursos administrativos

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

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos”.

- 6.4** En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en el punto 3.4 de la presente resolución (énfasis añadido).
- 6.5** Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

“La **adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto** y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones **muy graves** previstas en el Reglamento de la Ley General

¹¹ Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias” (énfasis añadido).

- 6.6** Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.
- 6.7** En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

Respecto al pago de vacaciones legales y trucas

- 6.8** El artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, disponiendo que el trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; además, dicho derecho está condicionado al cumplimiento de un récord conforme a la jornada semanal. Asimismo, en su artículo 12 establece: “Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas”.
- 6.9** Por su parte, el artículo 21 del mismo cuerpo normativo, establece que en casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos, en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.
- 6.10** El artículo 22 de la misma norma, señala que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.
- 6.11** Cabe señalar que, el descanso vacacional implica el otorgamiento de tiempo al trabajador para que pueda dedicarlo al descanso, recreación, entre otro tipo de actividades distintas al trabajo. Por lo que, en consideración a ello, el trabajador que cumpla con una jornada completa, tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, con la finalidad de reponerse del desgaste sufrido.
- 6.12** En ese sentido, el artículo 23 Decreto Legislativo N° 713, establece que, los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:
- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
 - b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y
 - c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.
- El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.13 Ahora bien, el inspector comisionado, deja constancia desde el numeral 4.5 al 4.8 de los hechos constatados del acta de infracción que, la extrabajadora afectada Agueda Emilia Mejía de Ortiz, mantuvo vínculo laboral con la impugnante, conforme al siguiente detalle:

Nombres y Apellidos	DNI	Fecha de Ingreso	Fecha de Cese	Régimen Laboral	Cargo	Remuneración mensual
AGUEDA EMILIA MEJÍA DE ORTIZ	25509191	01/05/2018	08/12/2019	Pequeña empresa	Auditora y supervisora	S/ 1,500.00

6.14 Cabe señalar que, del resultado de las actuaciones inspectivas de investigación, realizadas por el inspector de trabajo Rómel Molina Salas se ha podido comprobar que, la impugnante no cumplió con realizar el pago de la remuneración vacacional, de los periodos 2018-2019 y trunco 2019-2020, más los intereses legales correspondientes, razón por la cual mediante “Medida Inspectiva de Requerimiento”¹² de fecha 03 de marzo de 2020, se solicitó a la impugnante que proceda a adoptar las medidas necesarias para subsanar los incumplimientos detectados sobre: 4) Pago de la remuneración vacacional e intereses legales. Sin embargo, pese al plazo de tres (03) días hábiles otorgado para el cumplimiento; bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, la impugnante no cumplió con acreditar el pago de la remuneración vacacional, a través de la diligencia de comparecencia de fecha 09 de marzo de 2020, conforme se evidencia de la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación”¹³ que obra en el expediente inspectivo; evidenciándose la infracción establecida por el numeral 25.6 del artículo 25 del RGLIT, conforme se precia a continuación:

¹² Véase folio 86 del expediente inspectivo.

¹³ Véase folio 93 del expediente inspectivo.

"Año de la universalización de la salud"

CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 4046-2020-SUNAFIL/ILM
DATOS DE IDENTIFICACION DEL SUJETO INSPECCIONADO:
Nombre o denominación: TEXTILES HEAWOK S.A.C.
Dirección: Calle Pacopampa N° 120 - Int. 1 - Urb. Mangomarca Alta Distrito: San Juan de Lurigancho
Departamento: Lima Provincia: Lima Hora de término: 15:30 horas
Hora de inicio: 15:00 horas
ASUNTO: INSPECCIÓN LABORAL

En relación con la orden de inspección N° 4046-2020-SUNAFIL/ILM y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13° de la Ley N° 28906, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 13 numeral 13.6 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

MODALIDAD DE ACTUACIÓN:
 Visita de inspección al centro o lugar de trabajo, ubicado en la dirección antes señalada.
 Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la Intendencia.
 Comprobación de datos.


PERSONAS ENTREVISTADAS:
 Sujeto inspeccionado o su representante legal: Sr./Sra.
 Encargado / Responsable del centro de trabajo: Sr./Sra.
 Representante de los Trabajadores: Sr./Sra.
 Trabajadores presentes en el centro de trabajo:
 Representante del Sindicato: Sr./Sra.

DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:
1. El sujeto inspeccionado no exhibe documento alguno que acredite haber adoptado la medida inspectiva de requerimiento notificada el 03/03/2020.

MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA, DE SER EL CASO:
 Advertencia. Medida inspectiva de Requerimiento. Paralización o prohibición de trabajo.

ANEXO:
 Hechos verificados/comprobados. Manifestaciones u observaciones.

En la ciudad de Lima, lunes 09 de marzo de 2020


ROMEO MOLINA SALAS
Inspector del Trabajo
Intendencia de Lima Metropolitana
Turisñentenero Mariscal de Ferraz N° 131

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN:
Sr./Sra. URQUIAGA ALEGRIA, ARTURO NEMESIO
Documento de Identidad: 10723281..... Cargo: APODERADO.....
Fecha de recepción: 09/03/2020 Firma:

6.15 Ahora bien, la impugnante alega que ha cumplido con el pago de los beneficios sociales, conforme al Acta de Transacción Extrajudicial, así como la liquidación de beneficios sociales que obra en el expediente inspectivo. Sin embargo, conforme a lo valorado y resuelto por las instancias inferiores, de la misma se puede corroborar que, el cálculo de los beneficios sociales por la gratificación legal, bonificación legal extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y remuneración vacacional, a favor de la afectada; se efectuó en base a la remuneración mensual diminuta de S/. 750.00 soles y no de S/. 1,500.00 soles, que era la remuneración básica que percibía la extrabajadora, conforme se aprecia a continuación:



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

"LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES"									
I DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR									
Apellido y Nombre		MEJIA DE ORTIZ AGUEDA EMILIA							
DNI		12309191							
Cargo		AJUDANTE							
Fecha de ingreso		01/05/2018							
Fecha de cese		08/12/2019							
Motivo del cese									
Remuneración mensual		1500							
Tiempo de servicio		1 Año		7		Meses		7	
Regimen Laboral		Pequeña Empresa							
II COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS-S) - 1577 días									
Remuneración computable									
Sueldo Básico		750.00							
Asignación Familiar		-							
Gratificación Ordinaria (1/6)		-							
Total computable		750.00							
CTS trunca		577.00							
Periodo pendiente		del		01/05/2018		al		08/12/2019	
Por los meses		6		=		750.00		= 375.00	
Total CTS por pagar (mayo a octubre 2018)		375.00							
Por los meses		12		=		750.00		= 750.00	
Por los días		7		=		193.00		= 14.58	
Total CTS por pagar (noviembre 2017 a octubre 2019)		754.58							
III VACACIONES - 1577 días									
Remuneración computable									
Sueldo Básico		750.00							
Total computable		750.00							
PERIODO PENDIENTE		del		01/05/2018		al		08/12/2019	
Vacaciones vencidas									
Años		1		=		750.00		= 750.00	
Vacaciones trunca									
Meses		7		=		750.00		= 437.50	
Días		7		=		14.58		= 14.58	
Total Vacaciones por pagar		1,202.08							
IV GRATIFICACIONES - 1577 días 1 - solo meses completos de 30 días									
Remuneración computable									
Sueldo Básico		750.00							
Asignación Familiar		-							
Total computable		750.00							
PERIODO PENDIENTE		del		01/05/2018		al		08/12/2019	
Gratificaciones trunca									
Meses		8		=		750.00		= 500.00	
Mayo-Diciembre 18		Beneficiarios Proporcional por: Efectos		9.00%		45.00		= 45.00	
Meses		11		=		750.00		= 687.50	
Beneficiarios Proporcional Por: Efectos		9.00%		=		61.88		= 61.88	
Total Gratificaciones por pagar		1,294.38							
V DESCUENTOS									
Monto afecto		1,302.08							
Monto no afecto		2,058.96							
FONDO DE PENSIONES INTEGRAL									
Fondo		10.00%							
Monto		129.44							

6.16 Por tanto, dado que se encuentra determinada la relación laboral en el periodo del 01 de mayo de 2018 al 08 de diciembre de 2019, de las documentales que obran en el expediente inspectivo y sancionador, en concordancia con lo señalado por el inspector comisionado en el numeral 4.14 de los hechos constatados del acta de infracción, la impugnante se encontraba en la obligación de cumplir con su obligación de acreditar el pago por vacaciones legales y trunca a la extrabajadora afectada.

6.17 Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Sobre la infracción a la labor inspectiva

6.18 Sobre el particular, “las actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales”. Asimismo, “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”¹⁴. En ese entendido, el comportamiento del inspector comisionado debe orientarse al cumplimiento de las funciones establecidas en la LGIT y su reglamento, tutelando el fin perseguido por dichas normas y debiendo adoptar medidas y acciones en el marco del principio de razonabilidad¹⁵.

6.19 Asimismo, el numeral 3.1 del artículo 5 de la LGIT establece que “En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para **requerir información**, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado”. En similar sentido, el artículo 11 del mismo dispositivo legal establece que “**Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información** por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público” (énfasis añadido).

6.20 Por su parte, el numeral 12.1 del artículo 12 del RLGIT, establece:

“En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciarán las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

(...)

d) Requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica: la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, regula mediante resolución de superintendencia los mecanismos de implementación correspondientes”.

6.21 En tal sentido, como parte de las actuaciones inspectivas, los inspectores comisionados se encuentran en la facultad de requerir información a las inspeccionadas, las mismas que en

¹⁴ LGIT, artículo 1.

¹⁵TUO de la LPAG, Título Preliminar, “Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

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

(...)

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

el marco de su deber de colaboración¹⁶, se obligan a cumplir con la presentación de la misma, bajo apercibimiento de incurrir en infracción a la labor inspectiva.

6.22 En el caso en particular, del expediente inspectivo se verifica que:

- Con fecha 03 de marzo de 2020 se emitió la “Medida Inspectiva de Requerimiento”¹⁷, notificado a la persona de Urquiaga Alegría Arturo Nemesio, en calidad de Apoderado, conforme a la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación”¹⁸ notificada en la Modalidad de Actuación: Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la Intendencia, ubicada en la Avenida Salaverry N° 655 segundo piso - Lima; por medio del cual se le requiere al sujeto inspeccionado adoptar las medidas necesarias para subsanar los incumplimientos detectados sobre las siguientes materias:
 - 1) Pago de gratificaciones legales e intereses legales;
 - 2) Pago de la bonificación extraordinaria de las gratificaciones e intereses legales;
 - 3) Pago de la compensación por tiempo de servicios e intereses respectivos;
 - 4) Pago de la remuneración vacacional e interés legales;
 - 5) Entrega de certificado de trabajo
- Para el cumplimiento del requerimiento, se le otorga el plazo máximo de tres (03) días hábiles, debiendo exhibir toda la documentación laboral, en la diligencia de comparecencia de fecha 09 de marzo de 2020, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento, de conformidad con los artículos 36 y 39 de la LGIT y los artículos 45 y 46 del RLGIT.
- Con fecha 09 de marzo de 2020 la impugnante comparece a la diligencia programada, a través de la representación de su apoderado, el señor Urquiaga Alegría Arturo Nemesio, conforme consta de la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación”, que obra a folios 93 del expediente inspectivo, dejándose constancia que no exhibe documento alguno que acredite haber adoptado la medida inspectiva de requerimiento notificada el 03 de marzo de 2020.

6.23 Sin embargo, conforme a lo alegado por la impugnante tanto en la etapa inspectiva como sancionadora, han cumplido con presentar los documentos que acreditan el pago de los

¹⁶ LGIT, “Artículo 9.- Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán:

(...)

e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”.

¹⁷ Véase folio 86 del expediente inspectivo.

¹⁸ Véase folio 92 del expediente inspectivo.

beneficios sociales, y la entrega del certificado de trabajo, por lo que considera se estaría vulnerado el principio de razonabilidad.

6.24 Al respecto, es preciso señalar que, las actuaciones inspectivas de investigación se realizaron en estricto cumplimiento del principio de legalidad, conforme a los hechos corroborados y expuestos por el inspector comisionado en el Acta de Infracción, a través de la cual se advierte el incumplimiento de normas sociolaborales, procediendo conforme a ley a otorgar un plazo para la subsanación de las conductas observadas, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento, sin que se haya acreditado tal cumplimiento. En ese sentido, no existió la vulneración al principio de razonabilidad.

6.25 En ese orden de análisis, abundaremos en el tema de la presentación de la liquidación de beneficios sociales de fecha 02 de marzo de 2020, en lo referido al pago de la remuneración vacacional e interese legales:

III <u>VACACIONES - (577 días)</u>					1,202.08
Remuneración computable					
Sueldo Básico					750.00
Asignación Familiar					-
Total computable					750.00
PERIODO PENDIENTE :					
del 01/05/2018					
al 08/12/2019					
<u>Vacaciones vencidas</u>					
Años	1	*	750.00	=	750.00
<u>Vacaciones trunacas</u>					
Meses	7	*	750.00	=	437.50
Días	7	*	750.00	=	14.58
Total Vacaciones por pagar					1,202.08

6.26 Conforme se puede apreciar, la liquidación de beneficios sociales presentada por la impugnante no incluye el cómputo de los beneficios sociales y periodos materia de análisis; desvirtuándose de esta manera lo alegado y los anexos presentados por la impugnante respecto al pago de beneficios sociales, debido a que la cantidad pagada por concepto de liquidación de beneficios sociales (remuneración vacacional), no corresponde al pago íntegro de su liquidación por el periodo laborado.

6.27 En consecuencia, la inspeccionada, no cumplió íntegramente con la medida inspectiva de requerimiento, configurándose así la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, según la cual es una infracción muy grave a la labor inspectiva “no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral”, conducta que califica como obstrucción a la labor inspectiva, pues no se trata solo de presentar la documentación solicitada por el inspector, sino que éste al realizar la verificación posterior, constató que persistían los incumplimientos relacionados a las relaciones laborales en perjuicio de la trabajadora Agueda Emilia Mejía de Ortiz.

6.28 Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Sobre la presunta vulneración al debido procedimiento invocado por la impugnante

6.29 El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

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

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

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

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

6.31 En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional, en el Fundamento Jurídico 5 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02098-2010-AA señaló que no sólo existe base Constitucional o jurisprudencial para la configuración y desarrollo del derecho al debido procedimiento, sino que existe sustento Convencional, a saber:

“Tal como ya lo tiene expresado este Tribunal en uniforme y reiterada jurisprudencia, **el derecho al debido proceso tiene un ámbito de proyección sobre cualquier tipo de proceso o procedimiento, sea éste judicial, administrativo o entre particulares.** Así, se ha establecido que el derecho reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución no sólo tiene un espacio de aplicación en el ámbito "judicial", sino

también en el ámbito administrativo" y, en general, **como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, puede también extenderse a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana"**. (Caso Tribunal Constitucional del Perú, párrafo 71). De igual modo la Corte Interamericana sostiene –en doctrina que ha hecho suya este Colegiado en la sentencia correspondiente al Exp. N° 2050-2002-AA/TC– que "si bien el artículo 8° de la Convención Americana se titula "Garantías Judiciales", **su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos"** (fundamento 69) (énfasis añadido).

6.32 Sobre el particular, se observa que en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 03 de marzo de 2020, obrante a folios 86 del expediente inspectivo, el inspector comisionado solicitó a la impugnante que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia relaciones laborales, debiendo presentar la documentación idónea que acredite el cumplimiento de lo requerido en la medida inspectiva de requerimiento, en la diligencia de comparecencia en las oficinas de la Intendencia, ubicada en la Avenida Salaverry N° 655 segundo piso - Lima, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento. Conforme se puede apreciar:

En ese sentido, se le otorga tres (03) DÍAS HÁBILES para acreditar el cumplimiento del presente requerimiento, por lo que deberá presentarse el día **lunes 09 de marzo de 2020**, en la Sala de Comparecencias de la Intendencia de Lima Metropolitana, sito en Av. Salaverry N° 655, segundo piso, distrito de Jesús María, a las **15:00 horas**, bajo apercibimiento de Ley. De no asistir el Representante Legal, quien comparezca deberá acreditar la representación mediante Vigencia de Poder y carta poder de representación simple suscrita por el Gerente General (en la que conste expresamente el número de la Orden 4046-2020-SUNAFIL/ILM y que la representación confiere al representante las facultades para que comparezca ante SUNAFIL en representación de TEXTILES HEAWOK S.A.C.), dirigida a la Intendencia de Lima Metropolitana – SUNAFIL.

Se le recuerda que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA** sancionable con multa, de conformidad con los artículos 36° y 39° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el numeral 46.7 del artículo 46° de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, y sus modificatorias.

Asimismo, su inasistencia constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa, según lo dispuesto por los artículos 36° y 39° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y el artículo 46° numeral 46.10 de su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus modificatorias, independientemente de la verificación del cumplimiento de lo dispuesto en la presente medida inspectiva de requerimiento.

Lima, 03/03/2020


ROMEL MOLINA SALAS
 Inspector del Trabajo
 Intendencia de Lima Metropolitana
 Dependencia Nacional de Fiscalización Laboral

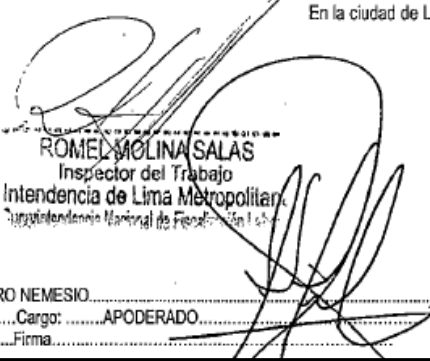
DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN:
 Sr/Sra...URQUIAGA ALEGRIA, ARTURO NEMESIO.....
 Documento de identidad...10723281.....Cargo:APODERADO.....
 Fecha de recepción...03/03/2020.....Firma.....



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.33 Conforme a la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación” de fecha 09 de marzo de 2020, se llevó a cabo la diligencia de comparecencia, contando con la presencia del apoderado de la impugnante, el señor Urquiaga Alegría Arturo Nemesio; por medio de la cual se deja constancia que la impugnante no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 03 de marzo de 2020, siendo afectada la trabajadora Agueda Emilia Mejía Ortiz, conforme al numeral 4.17 del acta de infracción, conforme se aprecia a continuación:

DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA: 1. El sujeto inspeccionado no exhibe documento alguno que acredite haber adoptado la medida inspectiva de requerimiento notificada el 03/03/2020.
MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA, DE SER EL CASO: <input type="checkbox"/> Advertencia. <input type="checkbox"/> Medida Inspectiva de Requerimiento. <input type="checkbox"/> Paralización o prohibición de trabajo.
ANEXO: <input type="checkbox"/> Hechos verificados/comprobados. <input type="checkbox"/> Manifestaciones u observaciones.
En la ciudad de Lima, lunes 09 de marzo de 2020
 ROMEL MOLINA SALAS Inspector del Trabajo Intendencia de Lima Metropolitana Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN: Sr/Sra...URQUIAGA ALEGRIA, ARTURO NEMESIO Documento de identidad...10723281.....Cargo:.....APODERADO..... Fecha de recepción...09/03/2020.....Firma.....

6.34 Tal y como se observa, no es coherente lo sustentado por la impugnante, aduciendo inobservancia al principio del debido procedimiento, toda vez que fue debidamente notificada con cada una de las actuaciones y solicitudes por parte del inspector de trabajo, así como de las autoridades durante el procedimiento administrativo sancionador, y las conductas a las cuales la impugnante se encontraba obligada a cumplir, se encuentran claramente establecidas e identificadas por la normativa vigente de la materia, y que fue claramente especificada por la inspectora de trabajo en el Acta de Infracción.

6.35 En ese sentido, no se identifica una pretendida vulneración del derecho al debido procedimiento, en tanto no sólo se ha garantizado la debida notificación y motivación de las actuaciones y documentos emitidos por la autoridad competente, sino que se ha valorado y meritado cada uno de los argumentos de defensa y la información remitida, evidenciándose que se confirma sanción por la omisión proscrita (énfasis añadido).

6.36 Por los considerandos expuestos, no cabe acoger el recurso de revisión en este extremo.

Sobre el carácter insubsanable de la infracción al Registro de Control de Asistencia

6.37 El artículo 49 del RLGIT establece que las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos¹⁹. Por lo tanto, en sentido contrario, las infracciones serán insubsanables cuando los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación no puedan ser revertidos, al ser irreparable en el tiempo respecto al periodo en el que se produjo.

6.38 De acuerdo a los hechos constatados contemplados en el Acta de Infracción, se encuentra acreditado que, la impugnante no contaba con un registro de control de asistencia, precisamente en el numeral 4.11 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo señalaron que la propia impugnante refirió no contar con el referido registro a favor de sus trabajadores. Por lo tanto, queda acreditada la comisión de la infracción imputada por parte de la impugnante.

6.39 Ahora bien, conforme al literal e) del numeral 4.11 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores dejaron constancia de la infracción imputada a la inspeccionada por no contar con el registro de control de asistencia, en la medida que no es factible que la impugnante realice acciones que puedan llevar a obtener y/o elaborar un registro de control de asistencia con datos que respondan a la realidad acaecida del 01 de mayo de 2018 al 08 de diciembre de 2019, días en los que la trabajadora laboró. Es decir, resulta imposible que la trabajadora afectada registre su tiempo de trabajo desde que empezó a prestar sus servicios hasta la implementación del referido registro, aunado al hecho que tal omisión impidió que la trabajadora pueda registrar su tiempo de trabajo en sobretiempo y reclamar el pago por dicho concepto.

6.40 En tal sentido, los hechos verificados y constitutivos de la infracción se encuentran evidentemente detallados en el Acta de Infracción, ante el perjuicio ocasionado a la trabajadora afectada por el periodo en el cual no pudo consignar su hora de ingreso y salida. En consecuencia, se concluye que la impugnante incurrió en la infracción tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.

6.41 Por los considerandos expuestos, no cabe acoger el recurso de revisión en este extremo.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

Finalmente, es pertinente indicar a modo de información que las multas subsistentes en el presente procedimiento administrativo sancionador serían las siguientes:

¹⁹ Artículo 49 del RLGIT

Artículo 49.-

(...)

Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos. (...)



*Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala*

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

N°	Materia	Presunta Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó la entrega del certificado de trabajo, por el tiempo laborado del 01 de mayo de 2018 al 08 de diciembre de 2019.	Numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR LEVE	S/. 116.10
2	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago íntegro y oportuno de la bonificación legal extraordinaria de la gratificación legal de julio 2018, diciembre de 2018, julio 2019 y trunco de diciembre 2019, más intereses legales correspondientes.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE	S/. 1,935.00
3	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago íntegro y oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios de los semestres de noviembre 2018, mayo 2019, noviembre 2019 y trunco de mayo 2020, más intereses legales correspondientes.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE	S/. 1,935.00
4	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago íntegro y oportuno de la gratificación legal de julio 2018, diciembre 2018, julio 2019 y trunco de diciembre 2019, más intereses legales correspondientes.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE	S/. 1,935.00
5	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago	Numeral 25.6 del artículo 25 del	S/. 3,311.00

		íntegro y oportuno de la remuneración vacacional, de los periodos 2018-2019 y trunco de 2019-2020, más intereses legales correspondientes.	RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	
6	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó contar con el Registro de Control de Asistencia del periodo laborado del 01 de mayo de 2018 al 08 de diciembre de 2019.	Numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	S/. 3,311.00
7	Labor Inspectiva	El sujeto inspeccionado no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento notificada con fecha 03 de marzo de 2020.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	S/. 3,311.00

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por TEXTILES HEAWOK S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1216-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de julio de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 1213-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 1216-2021-SUNAFIL/ILM, en los extremos referentes a las infracciones en materia de relaciones laborales, tipificadas en el numeral 25.6 y 25.19 del artículo 25 del RLGIT y a la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a TEXTILES HEAWOK S.A.C. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

LUZ IMELDA PACHECO ZERGA

Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

VOTO SINGULAR DEL VOCAL LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas vocales, si bien estoy de acuerdo con el fallo, discrepo de la fundamentación, pues considero que el Tribunal de Fiscalización Laboral no tiene competencia para analizar el incumplimiento de la entrega del certificado de trabajo, por el tiempo laborado del 01 de mayo de 2018 al 08 de diciembre de 2019, el pago íntegro y oportuno de la gratificación legal de julio 2018, diciembre 2018, julio 2019 y trunco de diciembre 2019, el pago íntegro y oportuno de la bonificación legal extraordinaria de la gratificación legal de julio 2018, diciembre de 2018, julio 2019 y trunco de diciembre 2019, el pago íntegro y oportuno de la Compensación por Tiempo de Servicios de los semestres de noviembre 2018, mayo 2019, noviembre 2019 y trunco de mayo 2020; más intereses legales correspondientes, a favor de la señora Águeda Emilia Mejía de Ortiz, sobre el que versa el expediente administrativo elevado a esta instancia de revisión. En este caso, se ha activado la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral por una infracción calificada como “muy grave a la labor inspectiva”, por no haber cumplido el empleador con la medida de requerimiento, de fecha 03 de marzo de 2020.

Sintetizo el sustento de mi posición – que implica un cambio de criterio, basado en el análisis crítico de las resoluciones de esta Sala- en las siguientes consideraciones:

1. La Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ley N° 29981, ha establecido la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral con carácter excepcional, conforme fluye de una lectura atenta del tercer párrafo del artículo 41. A su vez, literal b) del artículo 49 de la norma citada delega en las normas reglamentarias la determinación de las “causales establecidas” para la interposición del recurso de revisión. Es decir, la ley

establece un ámbito restringido, pero la configuración de dicho ámbito es delegada a las normas sectoriales.

2. En el literal c) del artículo 55 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, reitera la excepcionalidad del ámbito objetivo en el que la instancia de revisión ejecuta sus competencias. De esa forma, refiere al Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR como norma que determina los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso de revisión.
3. El artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, a su vez, reitera el carácter excepcional de la competencia de la instancia de revisión. En concreto, en el artículo 14, el Reglamento mencionado refiere que el recurso de revisión se interpone contra resoluciones que sancionan infracciones “muy graves”.
4. En el bloque de legalidad que se repasa, se observa que: 1) el Tribunal de Fiscalización Laboral tiene una competencia excepcional, lo que estrictamente se refiere a la competencia material establecida por la norma reglamentaria, por delegación legal; y 2) dicha competencia, excepcionalmente activada, permite que el órgano de revisión ejerza sus funciones, conforme al segundo párrafo del artículo 15 de la Ley N° 29981: emitir decisiones que constituyan precedentes de observancia obligatoria que interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.
5. Conforme con la doctrina administrativista, “la competencia en razón de la materia se refiere a las actividades o tareas que legítimamente puede desempeñar el órgano, es decir, al objeto de los actos y a las situaciones de hecho ante las que puede dictarlos” ²⁰
6. Los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son; sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren casos en los que las imputaciones contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” más algún o algunos más de distinto grado. Habitualmente, en este tipo de casos, el Tribunal de Fiscalización Laboral distingue lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.
7. Una excepción a lo distinguido en el numeral anterior es el caso de las infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenido en el numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Existen casos en donde la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral es dudosa, pues los recursos de revisión se tramitan por sanciones impuestas por inejecución de medidas de requerimiento que, en sustancia, versan sobre un comportamiento subsumible en tipos sancionadores calificados por la normativa como infracciones “graves” o hasta “leves”. En tales casos, el análisis de la razón jurídica de las medidas de requerimiento debe limitarse a un análisis estrictamente referido a la proporcionalidad y razonabilidad de tales medidas, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son, en efecto, las infracciones calificadas como graves y leves.

²⁰ Gordillo, A. (2007). Tratado de derecho administrativo: el acto administrativo (Vol. 3). Agustín Gordillo. https://www.gordillo.com/pdf_tomo3/capitulo8.pdf



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 079-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

8. Del análisis del escrito de revisión no se identifica que la impugnante fundamente su recurso en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal, respecto de la infracción “muy grave” (único objeto de análisis pasible de pronunciamiento por parte del Tribunal). Por el contrario, se observa que los argumentos de defensa de la recurrente implican que esta Sala tome posición sobre la calificación efectuada de la falta administrativa respecto de una materia distinta a *infracciones muy graves*, cuestión que, como se ha expuesto, excede la competencia que la ley ha otorgado a este Tribunal.
9. En efecto, si bien la recurrente ha impugnado la aplicación de una medida de requerimiento (infracción *muy grave*), se observa que las alegaciones planteadas recaen sobre aspectos en los cuales la Intendencia competente, como instancia de apelación, se ha pronunciado ya, al tratarse de materia calificada por la norma como *infracción grave* y/o *infracción leve*.
10. Entonces, respecto de dicha materia, se ha agotado ya la vía administrativa en la instancia de apelación, y al no presentarse argumentos que cuestionen los fundamentos expuestos por las instancias inferiores sobre la infracción objeto del recurso de revisión (infracción muy grave), se determina que el recurso de revisión no desvirtúa la sanción aplicada respecto de la infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento, de fecha 03 de marzo de 2020, resultando infundado el recurso de revisión que se ha interpuesto.
11. Finalmente, el Tribunal de Fiscalización Laboral podría, sobradamente, ejercer la tutela administrativa a través del efecto unificador que tienen los precedentes de observancia obligatoria incluso sobre casos como este, donde las materias cuyo análisis es indispensable recaen en una materia distinta a la que activa la competencia de la instancia de revisión.

Por estos fundamentos, mi voto es porque el recurso de revisión sea declarado INFUNDADO en los términos expuestos en el presente voto singular.

Firmado digitalmente por:
LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS
Presidente



CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, TEXTILES HEAWOK S.A.C identificado con RUC: 20547668317 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000079-2022 en fecha 08/02/2022 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.