



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 003-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 117-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI
PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA
IMPUGNANTE : G4S PERÚ SAC
ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 027-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ
MATERIA : - LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por G4S PERÚ SAC en contra de la Resolución de Intendencia N° 027-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 19 de marzo de 2021.

Lima, 20 de mayo de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por G4S PERÚ SAC (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 027-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 19 de marzo 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° 726-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ, 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° 95-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (1) infracción a la labor inspectiva, al no haberse facilitado a la inspectora comisionada, la documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.
- 1.2 Mediante Imputación de cargos N° 176-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ-SIAI del 01 de octubre de 2020, notificada el 19 de octubre de 2020 conjuntamente con el Acta de Infracción, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal a) del inciso 2 del artículo 52 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Registro de control de asistencia, así como Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados, y remuneraciones

- 1.3 De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 169-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, 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 de Resolución N° 204-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE de fecha 29 de diciembre de 2020, multó a la impugnante por la suma de S/. 60,974.00 por haber incurrido en una infracción calificada como MUY GRAVE, tipificada en el numeral 3 del artículo 46 del RLGIT, por no facilitar a la inspectora del trabajo la documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones, en agravio de ciento catorce (114) trabajadores.
- 1.4 Mediante escrito de fecha 08 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 204-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:
- i. Se ha vulnerado el derecho de defensa, debido procedimiento y falta de motivación debido a que los argumentos no han sido revisados en el informe final de instrucción ni en la resolución impugnada.
 - ii. La autoridad se encuentra parcializada al desconocer los argumentos de defensa de la impugnante.
 - iii. El acta de infracción es nula, por un claro abuso de derecho por parte de la inspectora de trabajo.
- 1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 027-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 19 de marzo de 2021², la Intendencia Regional de Cusco declaró infundada la nulidad planteada en el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 204-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por considerar que
- i. Los argumentos esbozados en el escrito de apelación son los ismos que la inspeccionada ha presentado tanto en su escrito de descargos a la imputación de cargos e Informe Final de Instrucción, los cuales "...ya han sido ampliamente desarrollados por la autoridad instructora como sancionadora", citando la sección correspondiente de la Resolución apelada.
 - ii. La inspectora comisionada no ha ordenado a la inspeccionada que se tendría que delegar al personal operativo a que manipule o escanee el registro de control de asistencia ya que en el centro de trabajo -tal y como se ha señalado- se encontraría personal con cargo de confianza tales como (supervisores, jefes de grupo, controladores, entre otros), a lo cuales se pudo delegar la función de forma virtual o por el medio que hubiese sido conveniente, por lo que la negativa a cumplir el requerimiento de la autoridad por parte de la impugnante es precisamente la conducta tipificada como infractora; tal y como lo señalan la Sub Intendencia de Resolución, como en la etapa instructora, tal conducta ocasionó que no se pueda llevar a cabo la verificación del cumplimiento de las normas sociolaborales referidas a materias tales como:

² Notificada a la inspeccionada el 22 de marzo de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 003-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- a) Jornada y horario de trabajo.
 - b) Horas extra.
 - c) Descanso semanal obligatorio.
 - d) Registro de control de asistencia.
 - e) Pago de remuneraciones (sueldos y salarios) de la totalidad de los trabajadores que laboraron durante el período requerido por la inspectora comisionada.
- iii. Así, como resultado de esta negativa

"...no se cumplió con el objetivo de la generación de la Orden de Inspección N° 726-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ, por lo que se tendrá que emitir una nueva Orden de Inspección a fin de que se pueda cumplir con la verificación del cumplimiento de las normas sociolaborales de la inspeccionada con sus trabajadores".³

En clara contravención a lo dispuesto en el artículo 9 de la LGIT, que establece que 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 tal fin"*, debiendo facilitar la información y la documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones (literal e); por lo que habiéndose verificado la negativa de la inspeccionada a remitir la documentación solicitada, tal conducta se enmarca dentro de la infracción interpuesta por la Sub Intendencia de Resolución.

- iv. Por ello, argumentos de la apelación carecen de fundamento, por lo que se confirma la sanción impuesta en todos sus extremos.
- 1.6 Mediante escrito de fecha 14 de abril de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 027-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ.
- 1.7 La Intendencia Regional de Cajamarca admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-172-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, ingresando el 19 de abril de 2021 a evaluación por parte del Tribunal.



³ Página 5 de la Resolución de Intendencia N° 027-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, obrante en folio 70 del expediente sancionador.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁴, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, Sunafil), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁵, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁶ (en adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁷, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁸ (en adelante, el Reglamento del Tribunal), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley 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 mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros.

⁴ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

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

⁵"Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

⁶ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁷"Decreto Supremo N° 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."

⁸"Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Handwritten signature or initials in blue ink.

Handwritten mark or signature in blue ink at the bottom left corner.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 003-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3 En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4 Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste 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 G4S PERÚ SAC

- 4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que G4S PERÚ SAC presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 0027-2021-SUNAFIL-IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 60,974.00 por la comisión de una infracción tipificada como MUY GRAVE, previstas en el numeral 3 del artículo 46

del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 22 de marzo de 2021⁹, fecha en que fue notificada 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 G4S PERÚ SAC.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1 Mediante escrito de fecha 14 de abril, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 0027-2021-SUNAFIL-IRE-CAJ, en los siguientes argumentos:

- Errores de hecho y de derecho de la Resolución de Intendencia

La impugnante cita los principios de la potestad sancionadora (Legalidad y razonabilidad), contenidos en el artículo 246 del TUO de la LPAG, así como el artículo 54 del RGLIT, referido al contenido del Acta de Infracción, así como una presunta vulneración al derecho de defensa y debido procedimiento debido a la falta de motivación, ya que *"...ninguno de nuestros argumentos de defensa han sido revisados en el informe final de instrucción ni en la resolución de subintendencia"*.

- La Intendencia Regional de Cajamarca, al señalar que el procedimiento sancionador solo versa sobre el incumplimiento de la medida de requerimiento, no revisó los otros argumentos de defensa de la accionante.

De acuerdo con la accionante, se puede concluir que la Sub Intendencia de Resolución no revisó si el requerimiento *"...era legal y posible y si el incumplimiento puede configurarse como el tipo establecido para la infracción multada"*, tampoco ha contemplado si la gradualidad es correcta y si el acta de infracción es válida, al haberse señalado al menos cuatro (4) vicios de nulidad, los cuales no han sido evaluados, lo que a criterio de la impugnante demuestra *"...lo parcializada que se encuentra la autoridad que ni siquiera desea analizar ninguno de los argumentos de defensa..."* señalados.

- La situación generada, en cuanto a que sea únicamente la Intendencia Regional de Cajamarca, la instancia que revise los argumentos de defensa, vulnera el derecho de defensa de G4S PERÚ SAC.

De acuerdo con la accionante, esta situación generaría una presunta vulneración al derecho constitucional a la doble instancia. Refiere que en la inspección no se determinó la existencia de infracción sociolaboral alguna y menos aún de trabajadores afectados por estos incumplimientos, pro lo que no corresponde la aplicación de una multa ni la gradualidad considerando ciento catorce (114) trabajadores afectados.

- Indica que lo que motivó es el claro abuso de derecho de la inspectora, y que el Informe Final de instrucción rechaza.

⁹ Contabilizándose a partir del día siguiente de la notificación, según lo dispuesto por el TUO de la LPAG.



g
C
H



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 003-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

La accionante señala que el referir a ciento catorce (114) trabajadores afectados constituye un abuso de derecho y un error en la cuanticación (así como en la motivación), pues la inspectora "...no puede considerar que los mismos sean afectados sin haber hecho un análisis de si éstos tenían o no la obligación de registrar su ingreso y salida, pues al ser personal de vigilancia no se encontraban dentro de la jornada máxima ni bajo la necesidad de registrar su ingreso ni salida". Señala que el personal no sujeto a fiscalización laboral o que hace labor de intermitencia o vigilancia no se encuentra sujeto a la obligación del registro de asistencia; sino que por el contrario, la inspectora debió de determinar cuáles eran realmente los trabajadores afectados.

- Carece de todo sustento la imposición de una sanción por supuesta obstrucción a la labor inspectiva, pues no existió infracción laboral alguna.

De acuerdo con la accionante, la sanción por supuesta obstrucción a la labor inspectiva constituye un elemento accesorio a la constatación de una infracción a normas sociolaborales, "...pues lo que en realidad sanciona es la intención de encubrimiento o de entorpecimiento de investigación del empleador respecto de un incumplimiento de sus obligaciones laborales". Considera que en tanto no se ha constatado que la impugnante incurrió en algún incumplimiento de obligaciones laborales, ni mucho menos respecto de la materia objeto de inspección, "no se puede sancionar por ninguna conducta de impedimento u obstrucción".

- La nulidad del Acta de Infracción por un claro abuso de derecho de la inspectora de trabajo.

La impugnante señala que frente al requerimiento del control de asistencia que se encuentra "...en el centro de trabajo de la Minera Shansido (sic)", ésta le comunicó a la inspectora que el registro se llevaba de manera manual y que -debido a la cuarentena determinada por el Estado de Emergencia Nacional y Sanitaria- era imposible que el personal administrativo se desplace hasta dicha sede a fin de obtener las copias requeridas para su presentación ante la autoridad de trabajo.

Refiere que la presunción que la inspectora hace, de que en dichas instalaciones se encuentra personal administrativo y de confianza vulnera el principio de legalidad, desconociendo cuando la propia impugnante señaló que únicamente el personal de Recursos Humanos puede manipular o

sustraer el registro de asistencia, "...hecho que se le manifestó a la inspectora y quizá no quiso escuchar o entender yendo contra el principio de razonabilidad e informalismo", añadiendo, como parte de sus descargos, que si la inspectora "deseaba imperiosamente" revisar tal registro, ella misma debió de acercarse a las instalaciones de la empresa en la Minera Shahuindo.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la presunta omisión del análisis de todos los argumentos de G4S PERÚ SAC

- 6.1 La impugnante sustenta su pretensión en que ni la instancia de apelación ni en las etapas previas del procedimiento sancionador se han valorado los argumentos respecto al contenido mínimo de las actas de infracción. En la Resolución de Intendencia impugnada, G4S Perú SAC señala que un solo considerando (el número 22) ha absuelto la prueba presentada.
- 6.2 En el caso materia de autos, esta Sala considera que la resolución objeto de revisión sí cumple con explicitar la justificación del razonamiento desplegado. Conforme lo ha establecido el Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico 11 de la Sentencia del 20 de junio de 2002 (recaída en el expediente 1230-2002-HC/TC), ni el debido proceso —ni, por extensión, el debido procedimiento administrativo— contemplan, en su contenido constitucional, a una cierta extensión en la expresión de la motivación de las decisiones que impactan en la situación jurídica de quienes son imputados por la comisión de un comportamiento sancionable. Así, se dejó sentado que:

"11. La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. [...]"

- 6.3 En ese sentido, el que la resolución establezca referencias a lo actuado en el informe final de instrucción y en la resolución de la Sub Intendencia de Resolución, permite establecer con claridad la conducta que se reprocha como infracción Muy grave contra la labor inspectiva, tipificada en el numeral 3 del artículo 46 del RLGIT, en función de los hechos producidos¹⁰.

¹⁰ En ese sentido, revisar los considerandos 8 y siguientes de la Resolución de Intendencia N° 0027-2021-SUNAFIL-IRE-CAJ, obrantes en la página 7 de la referida resolución.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 003-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Sobre la presunta omisión de la Sub Intendencia de Resolución al no revisar si el requerimiento de la inspectora comisionada se encontraba conforme a los Principios de Legalidad y Tipicidad, así como si ésta era posible de ser impuesta por la inspectora de trabajo

- 6.4 Sobre este particular, cabe destacarse que las infracciones contra la labor inspectiva no son accesorias en el sentido de que dependen de la existencia y determinación de las posibles infracciones sustantivas que pudieran existir. Por el contrario, se trata de infracciones administrativas que responden a la necesidad de fortalecer a la acción estatal de supervisión sobre el cumplimiento de las normas de trabajo sobre las relaciones laborales, y que la resolución impugnada detalla a precisión en el siguiente apartado:

"5.El artículo 9° de la LGIT establece que: "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 necesaria para el desarrollo de las funciones (...)."

6.Al respecto, cabe señalar que conforme lo prescrito por los artículos 16 y 47 de la LGIT, los hechos constatados por los inspectores del trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan merecen fe y se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses; por lo que, le corresponde a la inspeccionada presentar los medios probatorios pertinentes para desvanecer dicha presunción.

7. Con relación a lo sostenido por la inspeccionada, cabe indicar que la autoridad de primera instancia sancionó a la inspeccionada, por no haber facilitado la documentación e información necesaria para el desarrollo de sus funciones inspectivas; siendo así, se ha podido verificar la negativa de inspeccionada (sic) a remitir la documentación solicitada por la inspectora comisionada, por lo que debe ser objeto de sanción.

8. Cabe señalar que, las actuaciones inspectivas se realizaron para investigar el cumplimiento de las normas sociolaborales, en razón a ello, la información requerida por el personal inspectivo era necesaria para llevar a cabo las investigaciones, la cual debió ser facilitada por la inspeccionada en cumplimiento de su deber de colaboración, por

lo que su negativa constituye una infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT, agregar a ello que debe tenerse en cuenta que la infracción a la labor inspectiva es de naturaleza insubsanable, según el punto 3 de la Relación de Criterios Aplicables en la Inspección del Trabajo, aprobados por la Resolución Directoral N° 029-2009-MTPE/2/11.4. Entonces, en aplicación de la presunción legal prevista en los artículos 16° y 47° de la LGIT, deben tomarse como ciertos los hechos constatados y formalizados en el Acta de requerimiento del 22 de junio de 2020; por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada en el extremo que determina que incurrió en la infracción prevista en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.

9. En ese sentido, este despacho comparte los criterios arribados por la autoridad de primera instancia. Por lo que los argumentos con los cuales la inspeccionada pretende justificar su proceder, no la exime de su responsabilidad, habiendo quedado plenamente acreditada la comisión de la infracción que se le atribuye la misma que es pasible de sanción,"

- 6.5 Por tanto, lo alegado por G4S PERÚ SAC en la pág. 7 y siguientes del recurso de revisión resulta inexacto puesto que las multas por faltas a la labor inspectiva no dependen ontológicamente de que se impongan multas por incumplimientos sustantivos.
- 6.6 Por ello, un sujeto inspeccionado que, por actos propios¹¹ no permite a la inspección del trabajo verificar un incumplimiento, no podría alegar que tal ausencia de comprobación es impedimento para ser objeto de sanciones administrativas por no haber permitido que la fiscalización laboral se practique con normalidad y de acuerdo con el **deber de colaboración**, entendido éste como una manifestación del principio de buena fe procedimental¹².

Sobre la pretendida falta de motivación alegada por G4S PERÚ SAC

- 6.7 Por otro lado, el administrado prosigue haciendo referencia a la insuficiente motivación en la que habría incurrido el acta de infracción, al cuestionar que se pretenda imputar que ciento catorce (114) trabajadores registren su asistencia y

¹¹ Sobre el particular, Alfredo Bullard Gonzales señala que "La Doctrina de los Actos Propios busca fomentar que las personas sean coherentes en su actuar cotidiano. De esta manera, sanciona a las personas que se comportan contradictoriamente quitándoles la posibilidad de reclamar derechos que en un primer momento sí hubieran podido reclamar, pero que se pierde como consecuencia de la contradicción. El fundamento es que la mayoría de personas actúan, en base al principio de buena fe, confiando en los demás. Por lo tanto, si alguien actúa de tal manera que su conducta aparenta que no reclamará un derecho, no puede luego hacer valer ese derecho contra quien confió en tal apariencia. Se trata pues de una norma de buena conducta, basada en la buena fe. Pero su aplicación significa el nacimiento de una sólida confianza en la conducta futura del agente basado en indicadores claros que le den carácter vinculante a la conducta originaria". Cfr. BULLARD GONZÁLES, Alfredo. "Los fantasmas sí existen: La Doctrina de los Actos Propios EN: Ius Et Veritas N° 40, páginas 50 -62

¹² "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

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:

(...)

1.8. Principio de buena fe procedimental.- La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley.

Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental." (el resaltado es nuestro)





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 003-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

negando, en definitiva, la existencia de “trabajadores afectados” desde su interpretación particular sobre las infracciones a la labor inspectiva, tal y como se detalla en el punto 6.4 de la presente resolución.

- 6.8** Sobre la supuesta **inexistencia de la motivación (o motivación aparente)**, el administrado niega la existencia de un razonamiento claro, analítico y expreso sobre los hechos, en cuanto refiere a la determinación del cumplimiento de la obligación de llevar un registro, señalando que tal supuesto no es de aplicación a su actividad¹³.
- 6.9** En particular, se acusa al acta de infracción de no haber cumplido con referir a la infracción o infracciones, con especificación de preceptos vulnerados ni la responsabilidad imputada (pág. 11). No obstante, un rápido cotejo con el punto V del Acta de Infracción puede ser suficiente para rechazar esta alegación, ya que en el recuadro consignado se ha consignado la información relevante.
- 6.10** Cabe recordar que, 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”.¹⁴
- 6.11** Así, contrario a lo expuesto por el recurrente, al observarse el expediente administrativo puede observarse una explicación suficientemente satisfactoria sobre los siguientes hechos:
- i) En el marco de la Orden de Inspección N° 726-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ, el 22 de junio se requirió a G4S PERU SAC, en ese entonces como sujeto inspeccionado, a que presente información sobre los ciento catorce (114) trabajadores destacados como personal de vigilancia en la empresa minera Shahuindo.

¹³ Así, refiere erróneamente que las actividades de vigilancia son equiparables a las de intermitencia, como justificación para no registrar las horas de ingreso y salida, de acuerdo con el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, contradiciéndose posteriormente al indicar que el personal cuenta con tres (3) guardias con turnos fijos de ingreso y salida, claramente diferenciados. Sobre el particular, por ejemplo, la Corte Suprema, mediante Casación Laboral N° 17885-2017, establece que “El contrato intermitente se define como aquella negociación jurídica celebrada entre un empleador y un trabajador, con el objeto de cubrir las necesidades de las actividades de la empresa que por su naturaleza son permanentes pero discontinuas, pues la actividad laboral se ve interrumpida por factores propios de su naturaleza.”, situación muy distinta a las labores de vigilancia.

¹⁴ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Tomo I. 14va. Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2019, p. 246.

- ii) La inspección advirtió la falta del registro de control de asistencia conforme con la legislación laboral, al ser remitido un archivo en formato MS Excel por parte de la impugnante, denominado "Reporte de Registro de control de asistencia" correspondiente a los meses de marzo, abril y mayo 2020 que reflejaría el contenido de un control de asistencia (en los términos de la propia compañía, el 21 de julio de 2020), pero cuyo contenido es llenado por la propia empresa, en clara contravención a lo señalado en el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR¹⁵, denominado "Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada".
- iii) De acuerdo con el artículo 3 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR¹⁶ antes citado, este registro debe efectuarse a través de un medio idóneo para garantizar la fiabilidad de la información. De esta deficiencia da cuenta el Acta de Infracción al señalarse que "...no se puede verificar si efectivamente dichos trabajadores [los consignados en el registro manual] tienen dichos horarios y realizaron la jornada indicada en el reporte".
- iv) El Acta de Infracción, además, da cuenta de los motivos para dudar de la verosimilitud del registro presentado, al haberse consignado que la fiscalización responde a una nota de prensa (punto 4.2 del Acta de Infracción) que advertía que los trabajadores del recurrente habrían laborado en algún momento durante 19 horas continuas; mientras que el referido "reporte" detalla el ingreso y salida de los ciento catorce (114) trabajadores de una manera homogénea (8:00-16:00 – 16:00 – 8:00), "registrándose" una jornada de catorce (14) días de trabajo por siete (7) de descanso.
- v) Finalmente, se advierte que la empresa no ha presentado información del control manual, por más que, como ha dejado sentado el Acta de Infracción, no se ha explicado la imposibilidad de presentar tal información, máxime si se tiene que el centro de trabajo no ha paralizado y sería posible, por tanto, proporcionar las copias a fin de atender a la solicitud de la Autoridad.

6.12 De esta forma, se aprecia que existe una motivación suficiente para arribar a la propuesta de sanción expuesta por el Acta de Infracción y conformada en la resolución impugnada, apreciándose respaldo fáctico y jurídico a las afirmaciones expuestas. A criterio de esta Sala, no se ha identificado un proceder

¹⁵ Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Supremo N° 004-2006-TR

"Artículo 1.- Ámbito

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas.

(...)" (El resaltado es nuestro)

¹⁶ Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Supremo N° 004-2006-TR

"Artículo 3.- Medio para llevar el registro

El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.

En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso.

(...)



Handwritten signature or initials in blue ink.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 003-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

arbitrario conforme lo denunciado por la recurrente, sino que, por el contrario, la tramitación se ha mostrado suficientemente respetuosa del debido procedimiento en lo que respecta a la expresión de una decisión justificada.

Respecto de la gradualidad de la multa

6.13 Sobre este concepto, cabe referirse que la multa tiene una configuración predeterminada por la aplicación de la tabla de multas recogida en el artículo 48.1 del RLGIT¹⁷, conforme con los valores predeterminados, y que de modo referencial se citan a continuación:

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y mas
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.18	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.35	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68

Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	5 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 y mas
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.28	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.58	4.32	4.95	7.85

No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y mas
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.33	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Sobre la pretendida invalidez del Acta de Infracción

6.14 El control de legalidad del Acta de Infracción es una actividad propia del procedimiento sancionador, por lo que su determinación motivada es resultado de la actividad de los órganos resolutivos. En ese sentido, al referirse el administrado a la exigencia de motivación como condicionante de la validez de los actos administrativos (artículo 3°, inciso 4 del TUO de la LPAG), se refiere a la debida motivación, que ha sido objeto ya de pronunciamiento en los numerales 6.1 a 6.4 de la presente resolución.

6.15 En lo que refiere al contenido de la investigación, el administrado cuestiona que la multa se haya formulado considerando a un universo de ciento catorce (114) trabajadores afectados. En este extremo, cabe determinarse si la comprobación del registro de asistencia respecto del total de trabajadores objeto de la fiscalización (los 114 citados) fue o no posible y si la entrega de un registro llevado en un archivo en formato MS Excel —conforme aparece en fojas 136 y siguientes del expediente originado con la orden de inspección respectiva— es suficientemente cumplidor del mandato del artículo 3 del Decreto Supremo N°

¹⁷ Artículo cuya última modificación fue dispuesta mediante el Decreto Supremo N° 008-2020-TR, publicado el 10 de febrero de 2020 en el diario oficial El Peruano

004-2006-TR¹⁸, o si se incumple con el mandato de garantizar que el documento no se adultere, deteriore o pierda.

6.16 Conforme fluye de la legislación laboral, la obligación del registro de control de asistencia tiene como objeto ofrecer certidumbre respecto de la asistencia del personal, a fin de determinarse el tiempo de trabajo en el que se ha incurrido. Por tanto, el auto llenado por parte del empleador (a través de representantes, personal de dirección o confianza) de un documento en formato MS Excel no cumple, *per sé*, con satisfacer el estándar de fiabilidad que impida su adulteración, conforme reza el citado artículo 3 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR (salvo que se ofrezca alguna explicación plausible respecto de este llevado digital).

6.17 De otro lado, al no producirse la entrega so pretexto de la imposibilidad de que el personal que asistía al centro de trabajo pudiera manipularlo, representa un problema jurídico distinto. En particular, en consulta al expediente de fiscalización, se aprecia que la alegación del empleador ante la inspectora fue:

- i) Que, originalmente, se cumplía con presentar la información requerida (comunicación electrónica del 21 de julio de 2020, que consta a fojas 287); y
- ii) Que, ante el requerimiento de la inspectora, se adujo que el personal administrativo se encuentra laborando a distancia hasta el término de la emergencia sanitaria, razón por la cual no era posible obtener copia de los registros físicos (comunicación electrónica del 21 de julio de 2020, que consta a fojas 290).

6.18 Entonces, queda establecido del expediente que, para el empleador, el personal que asistía a laborar al centro de trabajo inspeccionado no era posible que personal que pudiera manipular el control de asistencia cumpla con remitirlo a conocimiento de la inspectora actuante.

6.19 Esta alegación, que aparece citada en el Acta de Infracción, no posee un sustento idóneo para la corroboración de su certeza, como pudiera ser (a título ejemplificativo) el que se presente el instrumento de gestión pertinente que indicase las funciones que cumplen ciertos cargos que sí asistían al centro de trabajo y respecto de los cuales el encargo de diligenciar el documento físico; o bien desplegar mecanismos de supervisión remota que faciliten que el personal competente, desde el lugar en el que se encontrase prestando servicios, pudiera comprobar que la persona designada a remitir el documento de control de asistencia no altere su contenido; o una combinación de ambas medidas.

6.20 De otro lado, tampoco se ha explicado a la inspectora de la situación objetiva que imposibilite al acceso al registro de control de asistencia que permita establecer a la imposibilidad esgrimida por el sujeto inspeccionado.

6.21 Por último, el propio administrado aclara que no existe un impedimento físico real que evite que un trabajador supervisado remotamente o con intervención de

¹⁸ Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, Decreto Supremo N° 004-2006-TR

"Artículo 3.- Medio para llevar el registro

El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida.





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 003-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

algún veedor *ad hoc* pueda acceder al registro de control de asistencias y diligenciarlo para su exhibición ante la autoridad al referir, en la página 17 de su escrito, lo siguiente:

*“Si la inspectora deseaba imperiosamente y sin ninguna alternativa revisar [el registro de control de asistencias], **ella podía** haberse acercado a la mina. ¿Por qué ella no puedo hacerlo? Porque estamos en estado de emergencia y limita a todas las personas del Perú su desplazamiento y actividades. Por qué la inspectora tendría esta potestad en base a lo razonable y no nosotros. Solamente existe una respuesta: intransigencia” (énfasis añadido).*

- 6.22 Fuera del impropio uso del lenguaje para referirse a una servidora pública que ejerce la autoridad de la fiscalización laboral, debemos indicar que el administrado permite dilucidar, por sus propias expresiones, si existe o no posibilidad de cumplir con el requerimiento de la inspectora de trabajo, lo que bien pudo cumplirse con el envío de información electrónica pertinente, según la disponibilidad de recursos en el centro de trabajo.
- 6.23 De esta manera, es sustancialmente distinto el que pueda presentarse información siquiera parcial, con ofrecimiento cierto de completar la exhibición en un momento posterior, a denegar la entrega de la documentación requerida.
- 6.24 Advertidas estas situaciones, cabe concordar con el criterio de la resolución contra la que se interpuso el recurso de revisión, en el sentido que lo respondido a solicitud de la inspectora denota una negativa injustificada de cumplir con un comportamiento esperado que se encuadra dentro del **deber de colaboración con los inspectores del trabajo**, cuyo correcto entendimiento y ejecución por parte del administrado permite dar contenido a la presunción de inocencia en un caso concreto.
- 6.25 De esta forma, por más que la falta de presentación no permita establecer consecuencias claras sobre las obligaciones sustantivas objeto de control administrativo, sí cabe concluir que no se ha presentado una justificación debidamente sustentada sobre la imposibilidad alegada por el ahora recurrente de presentar el registro de control de asistencia ante la inspectora actuante.

Se insinúa la afectación al derecho de doble instancia por ser la intendencia regional la que resuelve en definitiva sus “argumentos de defensa”:

- 6.26 La garantía constitucional de la doble instancia se predica respecto del ámbito jurisdiccional y no así respecto del ámbito administrativo. En un criterio del Tribunal Constitucional que se ha reiterado en sucesivas resoluciones, se ha dejado claro que el derecho a la doble instancia no existe en sede administrativa.

6.27 Así, el Alto Tribunal ha dejado sentado, en la sentencia recaída en el Expediente N.º 00881-2003-AA/TC, que:

"[El derecho a la doble instancia] (...) es una garantía consustancial del derecho al debido proceso jurisdiccional, que no necesariamente es aplicable en el ámbito del debido proceso administrativo. Mediante dicho derecho se persigue que lo resuelto por un juez de primera instancia pueda ser revisado por un órgano funcionalmente superior, y de esa manera permitir que lo resuelto por aquél, cuando menos, sea objeto de un doble pronunciamiento jurisdiccional. La exigencia constitucional de establecerse funcional y orgánicamente una doble instancia de resolución de conflictos jurisdiccionales está directamente conectada con los alcances que el pronunciamiento emitido por la última instancia legalmente establecida es capaz de adquirir: la inmutabilidad de la cosa juzgada. No se encuentra en la misma situación el pronunciamiento que pueda emitir un órgano administrativo, así sea –el que lo expida–, el de máxima jerarquía, dado que en cualquier caso es posible que se impugnen dichas resoluciones en el ámbito jurisdiccional.

En ese sentido, este Tribunal debe recordar que la garantía que ofrece todo Estado de derecho no es que las reclamaciones entre particulares y el Estado o sus órganos sean resueltas en sede administrativa, sino, precisamente, ante un tercero imparcial previamente predeterminado por la ley. De manera que él no establecimiento o la inexistencia de una autoridad administrativa superior a la que expide previamente un acto dado, no constituye violación del derecho a la pluralidad de instancias".

6.28 Por tanto, aclarada la invocación a un supuesto derecho a doble instancia, debemos establecer que a lo largo de la fiscalización, en la etapa de descargos al inicio del procedimiento sancionador y en la apelación precedente, así como en el recurso de revisión que ahora examinamos, se advierte la presencia de oportunidades suficientes para la concreción de la garantía del debido procedimiento y el derecho de defensa y a la valoración de la prueba, entre otras importantes manifestaciones que tutelan la posición del inspeccionado, primero, y administrado, luego

Ejercicio abusivo del derecho

6.29 En su recurso de revisión, el administrado enfatiza que la presentación del registro requerido fue imposible por suponer la imposibilidad del desplazamiento del personal administrativo durante las cuarentenas obedecidas, siendo el único autorizado para manipular o sustraer el registro de asistencia. De ello, sostiene el recurrente, se deduce una indebida presunción, de parte de la SUNAFIL, contraria a "la razonabilidad e informalismo", que, en rigor, debiéramos entender vinculada a la presunción de inocencia. En refuerzo de su argumento, el administrado sostiene que, precisamente, como se deben adoptar medidas de seguridad que impidan la adulteración, deterioro o pérdida del registro (físico, en este caso), que se requiere de la intervención del personal administrativo para manipular el registro.

6.30 Lo planteado por el administrado en este caso es, en buena cuenta, la existencia de una aparente colisión entre la norma que obliga a conservar los registros sin permitir su adulteración (artículo 3 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR) y las



CA



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 003-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

normas dadas durante la irrupción de la presente pandemia por Covid-19, la misma que obligó a los empleadores a adoptar medidas pertinentes para prevenir los contagios entre el personal. En esta medida, la ausencia de cumplimiento del requerimiento de la inspectora de trabajo es presentado por el recurrente como un resultado no antijurídico, por encontrarse eximido de responsabilidad por la aplicación de la segunda de las reglas jurídicas.

- 6.31 Sobre el particular, nos remitimos a lo expuesto en el acápite referido a las alegaciones del recurrente sobre la validez del acta de infracción.
- 6.32 Por otro lado, el recurrente denuncia la parcialización de la autoridad, cuestión que no es baladí. Un proceder contrario a la probidad de las autoridades administrativas puede motivar acciones legales a fin de determinar si existe un indebido ejercicio del poder público de parte de un funcionario estatal.
- 6.33 Lamentablemente, al ser una alegación carente de prueba o de explicaciones adicionales, esta Sala no puede establecer si de ello puede existir verosimilitud alguna o si se trata de un proceder temerario. Ante esta situación, requerimos al administrado, en la persona de su Sub-Gerente de Recursos Humanos (que es quien firma el recurso), a que en futuras ocasiones, bien presente pruebas de tan importantes dichos, o bien se abstenga de exponer una afirmación así de contundente sin un respaldo probatorio idóneo.

De la vulneración a la buena fe procedimental en el caso materia de autos

- 6.34 Tal y como se señaló en el numeral 6.17 de la presente resolución, la buena fe procedimental es considerada un principio del procedimiento administrativo, caracterizado por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe que de todos los partícipes del procedimiento (tanto los administrados como las propias autoridades administrativas, sus representantes y/o abogados).
- 6.35 En palabras de uno de los autores más autorizados en lo referente al derecho administrativo a nivel nacional, es incompatible con el principio de buena fe procedimental, desde la perspectiva del administrado:

“...utilizar el procedimiento o algunas de sus actuaciones para lograr fines fraudulentos, reiterar un pedido simultánea o sucesivamente hasta lograr su aceptación sin perfeccionar la documentación ya observada antes, alegar hechos contrarios a la realidad, emplear maniobras dilatorias o que tiendan a entorpecer la buena marcha del procedimiento, ocultar información sobre terceros interesados, son conductas contrarias a la



[Firma manuscrita]

buena fe ejecutadas por los administrados, y que vician un procedimiento por aplicación de este principio”¹⁹

6.36 Frente a ello, lógicamente se señala que:

“...no debe dejar de advertirse que la autoridad como instructora del procedimiento también asume el deber de estar atenta a identificar cualquier fraude, colusión y cualquier otra conducta ilícita o dilatoria y adoptar las decisiones adecuadas y para desalentarlas. Cuando ello sucede la autoridad está llamada a advertirlo y llamar la atención a las partes, valorar dicha conducta al momento de resolver (por ejemplo, en materia sancionadora) y, si cuenta con norma habilitante, aplicar al administrado desleal una multa administrativa y/u obligarle a asumir costos del proceso”²⁰

6.37 Por ello, esta Sala identifica que el actuar de la impugnante, G4S PERÚ SAC vulnera este principio, al impugnar de manera reiterativa y bajo los mismos fundamentos, sin aportar nuevos elementos de juicio, aludiendo supuestas vulneraciones a derechos fundamentales y señalando -sin justificación objetiva alguna- el comportamiento ajeno a la Ley de la inspectora de trabajo comisionada.

6.38 Asimismo, este colegiado se reserva la potestad de activar medidas tendentes a conjurar prácticas temerarias, a fin de garantizar el correcto trascurso del procedimiento administrativo.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la Sunafil, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del 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 G4S PERÚ SAC, en contra de la Resolución de Intendencia N° 027-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 19 de marzo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 117-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SAI.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 027-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ en todos sus extremos, por las razones expuestas en los fundamentos 6.1 a 6.33 de la presente resolución.

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

¹⁹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. (2019). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica Editores. Tomo I. Página 106.

²⁰ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Ob cit. Página 107.





Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 003-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

CUARTO.- Notificar la presente resolución a G4S PERÚ SAC y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

SEXTO.- Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Cajamarca.

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

Regístrese y comuníquese

Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente de la Primera Sala
Tribunal de Fiscalización Laboral

Desirée Biancá Orsini Wisotzki
Vocal de la Primera Sala
Tribunal de Fiscalización Laboral

Imposibilitada temporalmente de
firmar por tema de salud

Estampa huella digital

Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal de la Primera Sala
Tribunal de Fiscalización Laboral



