

**Tribunal de Fiscalización Laboral**

**Primera Sala**

**Resolución N.° 110-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala**

**Expediente Sancionador:** 030-2021-Sunafil/IRE-MOQ  
**Procedencia:** Intendencia Regional de Moquegua  
**Impugnante:** Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana S.A.  
**Acto Impugnado:** Resolución de Intendencia N.° 023-2021-Sunafil/IRE-MOQ  
**Materia:** - Labor inspectiva

**Sumilla:** *Se declara infundado el recurso de revisión interpuesto por Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N.° 023-2021- Sunafil/IRE-MOQ, de fecha 10 de mayo del 2021*

Lima, 19 de julio del 2021

**Visto:** El recurso de revisión interpuesto por Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.° 023-2021-Sunafil/IRE-MOQ, de fecha 10 de mayo del 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

**Considerando:**

**I. Antecedentes**

1.1 Mediante Orden de Inspección N.° 07-2021-Sunafil/IRE-MOQ, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N.° 020-2021-Sunafil/IRE-MOQ (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones muy graves a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de cargos N.° 030-2021-Sunafil/IRE-MOQ/SIAI del 12 de febrero del 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal 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**).

1.3 De conformidad con el 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**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.° 039-2021- Sunafil/IRE-MOQ/SIAI-IF, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas 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.° 053-2021-Sunafil/IRE.MOQ/SIRE de fecha 19 de marzo del 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,144.00 por haber incurrido en:

- Una infracción muy grave a la labor inspectiva, por no remitir la información y/o documentación requerida mediante requerimiento de información, de fecha 13 de enero del 2021, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/11,572.00.

- Una infracción muy grave a la labor inspectiva, por no remitir la información y/o documentación requerida mediante requerimiento de información, de fecha 21 de enero del 2021, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/11,572.00.

1.4 Mediante escrito de fecha 21 de abril del 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación, contra la Resolución de Sub Intendencia N.° 053-2021- Sunafil/IRE.MOQ/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. Con fecha 22 de febrero 2021 cumplió con presentar descargos a los hechos imputados, donde también preciso que con fecha 21 de enero 2021 presentó problemas de salud, debiendo ausentarse de su centro de labores, reincorporándose el 16 de febrero 2021, donde recién verificó la información que se le solicitó por correo electrónico.

ii. No se ha considerado que el problema de salud, como un hecho fortuito, no le permite asignar las funciones a una tercera persona; y el correo corporativo y el equipo celular asignado son de uso personal, conforme a su Manual de Seguridad de la Información.

iii. No se ha observado el principio de razonabilidad y que se cumplió su cometido con la documentación remitida en los descargos a la imputación de cargos, que finalmente no fue valorada. La Sub Intendencia no ha observado el principio de informalismo, que básicamente dispensa a los administrados de cumplir con las formas no esenciales, es decir aquellas que no están ligadas o exigidas por el orden público administrativo.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.° 023-2021-Sunafil/IRE-MOQ, de fecha 10 de mayo del 2021<sup>1</sup>, la Intendencia Regional de Moquegua declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N.° 053-2021-Sunafil/IRE.MOQ/SIRE, por considerar que:

i. La imputación de cargos, no es por algún incumplimiento en materia de relaciones labores, si no, por infracciones a la labor inspectiva, ante la falta de colaboración en las diligencias de investigación a cargo de la autoridad administrativa de trabajo, por ese motivo no se merituaron todos los medios probatorios presentados por la impugnante, que debieron ser presentadas durante los requerimientos de información.

ii. Al respecto, recién con los descargos al Informe Final de Instrucción, la impugnante presenta como sustento el estado de salud de su apoderada, por lo cual se deja constancia del descanso médico por el 21 de enero del 2021, es decir con posterioridad al primer requerimiento, y en la fecha de notificación del segundo requerimiento, por tanto no incide y no afecta en la atención de lo requerido; asimismo, no se advierte documento probatorio que sustente la extensión de su descanso médico hasta el 16 de febrero 2021, conforme lo precisa, deviniendo en infundados dichos argumentos.

iii. La presentación de la información con la cual pretende dar cumplimiento a lo requerido por la autoridad inspectiva (descargos a la imputación de cargos), debió ser presentada durante el procedimiento de actuaciones inspectivas, en la oportunidad requerida, por tanto es extemporánea, de acuerdo a lo señalado en el numeral 7.11.3 de la Directiva N.° 001-2020-Sunafil/INII "Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva", aprobada por Resolución de Superintendencia N.° 031-2020-Sunafil y de acuerdo a lo señalado en la Resolución Directoral 029-2009- MTPE/2/11.4 que se establece como criterio, la naturaleza insubsanable de este tipo de infracciones.

1.6 Mediante escrito de fecha 01 de junio del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Moquegua el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N.° 023-2021-Sunafil/IRE\_MOQ.

1.7 La Intendencia Regional de Moquegua admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000460-2021-Sunafil/IRE-MOQ, recibido el 04 de junio del 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.° 29981<sup>2</sup>, 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.° 29981<sup>3</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>4</sup> (en adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N.° 007-2013-TR<sup>5</sup>, y el artículo 2° del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 004-2017-TR<sup>6</sup> (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. 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 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 RGLIT 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 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana S.A.**

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 023-2021-Sunafil/IRE-MOQ, emitida por la Intendencia Regional de Moquegua, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 23,144.00 por la comisión de dos (2) infracciones tipificadas como muy graves, previstas en el artículo 46.3 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución<sup>7</sup>.

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 Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana S.A.

#### **V. Fundamentos del recurso de revisión**

5.1 Mediante escrito de fecha 01 de junio 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 023-2021-Sunafil/IRE-MOQ, señalando que, no se ha cumplido con meritar sus medios probatorios presentados con fecha 22 de febrero del 2021 a la imputación de cargos, en la que se demostró que no estaba incumpliendo sus obligaciones en relación a su trabajadores, considerando que tuvo problemas de salud, para presentar dicha documentación durante al requerimiento de información de fecha 13 de enero 2021 con fecha límite al 20 de enero 2020 y el requerimiento de información de fecha 21 de enero 2021 con fecha límite al 27 de enero 2021, alegando vulneración de principios del TUO de la LPAG:

##### **- Vulneración al principio de razonabilidad**

Precisa que se ha vulnerado el principio de razonabilidad toda vez que, la Intendencia Regional de Moquegua no ha meritado correctamente los descargos presentados con fecha 22 de febrero del 2021, a la imputación de cargos, en la que se demuestra que no estaba incumpliendo con su obligación de empleador frente a sus trabajadores; sin embargo, en la resolución recurrida se señala que dichos documentos no fueron meritados, toda vez que las infracciones versan sobre la falta de colaboración con las diligencias de investigación por parte de la autoridad administrativa de trabajo y no por el cumplimiento de la normativa sociolaboral; sin embargo la impugnante señala que debieron ser meritadas, toda vez que, los requerimiento cursados versaban sobre el cumplimiento de las obligaciones en materia de relaciones laborales, por lo que debió considerarse que se haya cumplido con el cometido final, que es el de presentar los documentos requeridos y demostrar que nunca se pretendió entorpecer la labor inspectiva, si no esta se debió a una causa de caso fortuito y fuerza mayor; por lo que no se observó debidamente el principio de razonabilidad señalado en el Título Preliminar del TUO de la LPAG y el regulado en el numeral 3 del artículo 230 del TUO de la LPAG.

##### **- Vulneración al principio de legalidad**

Precisa que, la potestad sancionadora, lo que busca es establecer un límite para la actuación represiva de las autoridades administrativas que solo podría ser llevada a la práctica cuando resulte estrictamente necesaria, idónea y proporcionada para obtener los objetivos que persigue; en ese sentido, de la resolución recurrida, se advierte que no se ha tomado en cuenta que, a través del escrito de descargos al Acta de Infracción N.º 020-2021-Sunafil/IRE-MOQ, cumplió

con presentar toda la información que se les fue requerida mediante orden de inspección N.º 007-2021-Sunafil/IRE-MOQ, de lo cual, mediante fundamento 11 de la Resolución de Sub Intendencia, solo se ha hecho mención a que las infracciones a la labor inspectiva son de carácter insubsanable de acuerdo al numeral 3 de la Resolución Directoral N.º 29- 2009-MTPE/2/11.4 y que las mismas implican una afectación a los bienes jurídicos relativos a la administración pública.

#### - Vulneración al principio de informalismo

Precisa que se ha vulnerado el principio de informalismo, toda vez que, el acta de infracción ha sido impuesta por incumplir o colaborar con la labor inspectiva dentro de los plazos indicados, señalando que se trata de plazos que a todas luces resultan ser de una connotación meramente formal, ya que de considerarse como una informalidad, se hubiera atendido el requerimiento aún de forma extemporánea, sin que ello implique una sanción o multa para la impugnante; en ese sentido, no se puede aplicar la sanción más gravosa al a la impugnante, cuando el fin fue satisfecho al reenviar la documentación solicitada y sobre la cual, reitera, no ha existido un mínimo pronunciamiento, lo que también vulnera sus derechos como administrados.

### **VI. Análisis del recurso de revisión**

#### **Sobre el deber de colaboración a la labor inspectiva**

6.1 Sobre el particular, el TUO de LPAG establece “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”<sup>8</sup>. (el énfasis es añadido)

6.2 Del mismo modo, el artículo 15 numeral 15.1 del RLGIT, establece “que durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9º de la Ley”.

6.3 En ese sentido, de acuerdo a lo señalado en el artículo 9º de la LGIT, “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.”

6.4 Por lo que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 7.11.3 del ítem 7.11 “Requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica” de la directiva N.º 001-2020-Sunafil/INII denominada “Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N.º 031-2020-Sunafil, de fecha 03 de febrero de 2020, se dispone que, “Si el sujeto inspeccionado no cumple con proporcionar al inspector comisionado la información solicitada mediante esta modalidad y bajo apercibimiento, incurre en infracción a la labor inspectiva, según lo previsto por el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, siempre que haya sido válidamente notificado según lo establecido en el TUO de la LPAG.”

6.5 Asimismo de acuerdo a lo señalado en el numeral 7.7.2 de la versión 02 del Protocolo N.º 005-2020-Sunafil/INII “Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo, dentro del marco

de la declaratoria de emergencia sanitaria y nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del coronavirus (COVID 19) en el territorio nacional, aprobado por Resolución de Superintendencia N.° 103-2020-Sunafil, de fecha 12 de julio de 2020, se dispone que, “7.7.2. Si se verifica que el sujeto inspeccionado se niega a proporcionar al inspector comisionado la información solicitada mediante esta modalidad y bajo apercibimiento, incurre en la infracción a la labor inspectiva prevista por el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.”

6.6 Así, de autos se desprende que la impugnante, en atención al requerimiento de información de fecha 13 de enero 2021 con fecha límite al 20 de enero 2021 y el requerimiento de información de fecha 21 de enero 2021 con fecha límite al 27 de enero 2021, no presentó los medios probatorios requeridos de acuerdo a la modalidad solicitada en dichos requerimientos de información, entendiéndose por correo electrónico del inspector comisionado cito: pfernandez@sunafil.gob.pe, en el plazo otorgado; si bien es cierto, la impugnante señala que presentó la documentación solicitada, con los descargos a la imputación de cargos, es de precisar que, de acuerdo a lo señalado en la directiva N.° 001-2020-Sunafil/INII denominada “Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva” y el del Protocolo N.° 005-2020-Sunafil/INII citados anteriormente, si el sujeto inspeccionado no cumple con presentar la información requerida en la forma y modalidad solicitada, teniendo en cuenta el estado de emergencia sanitaria y nacional vigente, incurre en infracción a la labor inspectiva, tipificada en el presente caso en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT; asimismo, en cuanto a que señala que no pudo cumplir con los requerimientos de información, ya que se produjo un hecho fortuito y de fuerza mayor; al encontrarse mal de salud la representante de la impugnante, corresponde indicar que lo mencionado no justifica el incumplimiento a los requerimientos de información, toda vez que el administrado debió actuar diligentemente y cumplir con su deber de colaboración, y de ser el caso, prever la participación de otra persona que lo represente, teniendo en cuenta que las notificaciones de los requerimientos de información fueron de fecha 13 y 21 de enero del 2021, respectivamente, dejándole un plazo de 5 a 6 días hábiles para que presente la documentación solicitada, más aún si, en los requerimientos de información se dejó constancia de la consecuencia en que incurriría el administrado en caso de inasistencia, siendo esta la advertencia: “Cabe informar que el no proporcionar la información solicitada incurre en INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, según lo previsto en el numeral 46.3 del Artículo 46 del Reglamento General de la Inspección de Trabajo, sancionable con multa según lo dispuesto por los artículos 36° y 39° de la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.”

6.7 En tal sentido, verificadas las actuaciones inspectivas realizadas, se ha evidenciado por parte de la impugnante, el incumplimiento de presentar la información solicitada, mediante el requerimiento de información de fecha 13 de enero 2021 y el requerimiento de información de fecha 21 de enero 2021, en las formas y modos establecidos, teniendo en cuenta el estado de emergencia nacional vigente.

6.8 Por lo tanto, no se ha producido la vulneración al principio de razonabilidad<sup>9</sup>, toda vez que, si bien la impugnante, presentó la documentación requerida en los descargos a la imputación de cargos, la misma no ha sido presentada dentro del plazo establecido en las medidas de requerimiento de fecha de fecha 13 de enero 2021 y 21 de enero 2021; teniendo en cuenta que de acuerdo a lo señalado en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, la infracción respecto al incumplimiento del requerimiento de información, sanciona la falta de colaboración del administrado frente a la Autoridad Administrativa de Trabajo, mas no el incumplimiento de la normativa socio laboral; por lo que, si bien el principio de razonabilidad establecido en el numeral 3 del artículo 248 del TUO de la LPAG, establece una serie de criterios que deben ser seguidos para la imposición de la sanción; en el presente procedimiento, la Autoridad Instructora y Sancionadora, no tiene discrecionalidad para imponer un monto diferente al establecido en la

tabla de multas recogido por el legislador, según lo regulado en el artículo 48 del numeral 48.1 del RLGIT; por lo tanto, la propuesta de multa contenida en la resolución impugnada, no afecta dicho principio, en tanto la graduación de dicha multa, ha sido realizada en función al número de trabajadores afectados, la gravedad de la falta cometida y el tipo de empresa, conforme se establece en el artículo 38 de la LGIT.

6.9 Asimismo, no se ha vulnerado el principio de legalidad<sup>10</sup>, toda vez que, la Autoridad Administrativa de trabajo, evaluó todos los medios probatorios presentados dentro del plazo otorgado en los requerimiento de información de fecha 13 de enero y 21 de enero 2021 respectivamente, no habiendo la impugnante cumplido con la obligación, requerida; en ese sentido, mediante Acta de Infracción, y bajo las atribuciones conferidas en la LGIT y el RLGIT, se propone iniciar predicamento administrativo sancionador por las infracciones tipificadas en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.

6.10 En cuanto a la vulneración del principio de Informalismo<sup>11</sup>, es de precisar que, si bien el mencionado principio señala que, las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, el plazo para el cumplimiento del requerimiento de información por parte del inspector comisionado, no puede considerarse de algún modo algún requisito de aspecto formal, toda vez que, la presente infracción sobre falta de colaboración a la labor inspectiva, mediante el requerimiento de información, estipula un plazo determinado para el cumplimiento de la obligación de facilitar la información requerida, estando a que, si el administrado, no cumple con lo señalado por el inspector comisionado, en las formas y los plazos requeridos, estaría incumpliendo con su deber de colaboración frente a la administración pública (Autoridad Administrativa de Trabajo), si bien el administrado presento sus descargos a la imputación de cargos, cumpliendo con lo solicitado en los requerimientos de información, esto no lo exime de su falta de colaboración con la autoridad administrativa, considerando además, que la presentación de descargos por parte de la impugnante, no está sujeto a cumplimiento obligatorio, pudiendo la impugnante en el ejercicio de su derecho de defensa, presentar o no los medios probatorios que considere pertinentes a la imputación de cargos, a fin de obtener una decisión fundada en hechos y en derecho; en ese sentido, respecto a la presente infracción el cumplimiento extemporáneo de la obligación, no lo exime de la infracción a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.

6.11 Finalmente, es de precisar que, de acuerdo a lo señalado precedentemente, la conducta referida a no remitir información y/o documentación requerida por la autoridad inspectora, se encuentra tipificada claramente en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, el mismo que acarrea una infracción muy grave a la labor inspectiva.

6.12 Por las consideraciones antedichas, no corresponde acoger el recurso de revisión.

### **Por tanto**

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N.º 29981 - Ley que crea la Sunafil, el artículo 41 de la Ley N.º 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Decreto Supremo N.º 007-2013-TR - Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil y sus modificatorias, y los artículos 2º, 3º y 17 del Decreto Supremo N.º 004-2017-TR - Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

### **Se resuelve:**

**Primero.-** Declarar infundado el recurso de revisión interpuesto por Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana S.A., contra de la Resolución de Intendencia N.º 023-2021-Sunafil/IRE-MOQ, de fecha 10 de mayo del 2021, emitida por la Intendencia Regional de Moquegua dentro del

procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N.° **030-2021-Sunafil/IRE-MOQ**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**Segundo.-** Confirmar la Resolución de Intendencia N.° 023-2021-Sunafil/IRE-MOQ en el extremo referente a la sanción impuesta por los incumplimiento a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.

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

**Cuarto.-** Notificar la presente resolución a Caja Municipal de Ahorro y Crédito de Sullana S.A. y a la Intendencia Regional de Moquegua, para sus efectos y fines pertinentes.

**Quinto.-** Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Moquegua.

**Sexto.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente

Luis Erwin Mendoza Legoas

**Presidente**

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente

Desirée Bianca Orsini Wisotzki

**Vocal**

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente

Luz Imelda Pacheco Zerga

**Vocal**

Tribunal de Fiscalización Laboral

---

1 Notificada a la inspeccionada el 12 de mayo del 2021.

2 “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.”*

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 15. Tribunal de Fiscalización Laboral*

*El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo 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.*

(...)"

4 "Ley N.º 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."*

5 "Decreto Supremo N.º 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."*

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

Artículo 2º.- 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."*

7 Iniciándose el plazo el 13 de mayo del 2021.

8 TUO de la LPAG, artículo IV. Numeral 1.8.

9 Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa (...)

3. Razonabilidad.- *Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:*

a) *El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;*

b) *La probabilidad de detección de la infracción;*

c) *La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;*

d) *El perjuicio económico causado;*

e) *La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.*

f) *Las circunstancias de la comisión de la infracción; y*

g) *La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.*

10 Texto Único Ordenado de La Ley de Procedimiento Administrativo General

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:*

*1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respecto a la Constitución, la ley y al derecho, derecho de las facultas que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.*

#### *11 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:*

*1.6. Principio de informalismo.- Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.*

Documento publicado en la página web de Sunafil.