

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N.º 336-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala

Expediente Sancionador: 053-2021-Sunafil/IRE-HUA
Procedencia: Intendencia Regional de Huanuco
Impugnante: Colegio Parroquial Maria Auxiliadora
Acto Impugnado: Resolución de Intendencia N.º 042-2021-Sunafil/IRE-HUA
Materia: Labor inspectiva

Sumilla: *Se declara infundado el recurso de revisión interpuesto por Colegio Parroquial Maria Auxiliadora en contra de la Resolución de Intendencia N.º 042-2021-Sunafil/IRE-HUA, de fecha 16 de julio del 2021.*

Lima, 23 de setiembre del 2021

Visto: El recurso de revisión interpuesto por el Colegio Parroquial Maria Auxiliadora (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.º 042-2021-Sunafil/IRE-HUA, de fecha 16 de julio 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.º 571-2020-Sunafil/IRE-HUA, 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.º 124-2020-Sunafil/IRE-HUA (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de cargos N.º 56-2021-Sunafil/IRE-HUA/AI-IC del 31 de marzo 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.º 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.º 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 108-2021-Sunafil/IRE-HUA/AI-IFI, 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.º 147-2021-Sunafil/IRE-SIRE-HUA de fecha 03 de junio del 2021, multó, entre otros, a la impugnante por la suma de S/ 33,884.00 por haber incurrido en:

- Una infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con el pedido de información, de fecha 17 de diciembre del 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del **RLGIT**.

1.4 Con fecha 23 de junio del 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 147-2021-Sunafil/IRE-SIRE-HUA, argumentando lo siguiente:

- i. Se han vulnerado los principios del debido procedimiento y debida motivación.
- ii. No existe negativa ante el requerimiento de información de la Administración.
- iii. Se afectaron los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.° 042-2021-Sunafil/IRE-HUA, de fecha 16 de julio del 2021², la Intendencia Regional de Huánuco declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N.° 147- 2021-Sunafil/IRE-SIRE-HUA, por considerar los siguientes puntos:

i. Respecto a los principios administrativos, se expresa que la inspeccionada no ha ofrecido argumentos ante el Informe Final de Instrucción, por lo que la resolución que establece la existencia de responsabilidad goza de la debida motivación.

ii. Respecto a la existencia de negativa en el requerimiento de información, se indicó lo siguiente:

“7.6 Se debe tener en cuenta que la infracción a la labor inspectiva atribuida a la inspeccionada en principio afecta al Sistema de Inspección del Trabajo, motivo por el que si el sujeto inspeccionado presentó documentación que fue solicitada por el inspector actuante de forma posterior, este hecho no lo exime de responsabilidad, puesto que dentro de la fiscalización laboral dichos derechos laborales no han podido ser cautelados justo porque la documentación no ha sido presentada en su oportunidad, no resultando un eximente de responsabilidad que haya acreditado su presentación con posterioridad”.³

iii. Finalmente, respecto al principio de razonabilidad, en el numeral 7.7, se menciona el presente análisis:

“7.7 El legislador ya ha incorporado criterios, que contemplan el principio de razonabilidad y proporcionalidad señalado en el numeral 3) del artículo 248 en el TUO de la LPAG; por tanto, carece de sustento lo señalado en su descargo”.⁴

1.6 Con fecha 04 de agosto del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Huánuco el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N.° 042-2021-Sunafil/IRE-HUA.

1.7 La Intendencia Regional de Huánuco admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N.° 469-2021-Sunafil/IRE-HUA, recibido el 09 de agosto 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.° 29981⁵, 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.° 29981⁶, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁷ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N.° 007-2013-TR⁸, y el artículo 2° del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 004-2017-TR⁹ (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.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N.º 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.º 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.º 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 Colegio Parroquial Maria Auxiliadora

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que el Colegio Parroquial Maria Auxiliadora presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 042- 2021-Sunafil/IRE-HUA, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 33,884.00 por la comisión de la infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución¹⁰.

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 el Colegio Parroquial Maria Auxiliadora.

V. Fundamentos del recurso de revisión

5.1 Con fecha 04 de agosto, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 042-2021-Sunafil/IRE-HUA, señalando los siguientes alegatos:

- Del plazo del requerimiento de información

Precisa que, en atención a que el procedimiento de inspección tuvo un periodo de desarrollo de veinte (20) días hábiles, se justifica la entrega de cualquier tipo de información dentro de dicho rango, y no -como erróneamente se ha interpretado- en el plazo concedido por el inspector, máxime si no existe normativa que estipule lo contrario.

Agrega que ante la falta de regulación sobre el plazo por el que el inspector deba requerir información, corresponde aplicar de manera supletoria el plazo de diez (10) días hábiles que refiere el numeral 4 del artículo 143 del TUO de la LPAG.

Asimismo, refiere que la demora en la entrega de información obedece a que esta se encontraba en la ciudad de Lima.

A su vez, sostiene que, ante la falta de negativa de colaborar con las actuaciones inspectivas, corresponde no aplicar la infracción en materia de labor inspectiva, aunado a que no existe infracción que reprima la conducta de no cumplir con brindar la información solicitada.

De esta manera, colige que, al haberse otorgado el plazo de tres (03) días hábiles, se ha vulnerado el derecho al debido proceso, porque se ha concedido un término insuficiente para otorgar atención al pedido de información, máxime si este es de carácter reservado.

- Del principio de razonabilidad

Finalmente, expresa que, en la emisión de la multa administrativa, no se ha considerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad, en el extremo de evaluar si la sanción resulta la medida más idónea y de menor afectación para el caso en concreto.

VI. Análisis del recurso de revisión

Respecto al incumplimiento al pedido de información

6.1 Sobre el particular, la función inspectiva es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral¹¹.

6.2 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 razonabilidad¹².

6.3 Por su parte, en el numeral 3.1 del artículo 5° de la LGIT, se establece que “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”.

6.4 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” (énfasis agregado).

6.5 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”.

6.6 En tal sentido, como parte de las actuaciones de investigación y/o comprobación, los inspectores comisionados se encuentran en la facultad de requerir información a los sujetos inspeccionados, quienes, en el marco de su deber de colaboración¹³, se obligan a cumplir con la presentación de la misma, bajo apercibimiento de incurrir en infracción a la labor inspectiva.

6.7 En el caso en particular, se evidencia que la impugnante no cumplió con presentar la documentación requerida con fecha 11 de diciembre del 2020¹⁴ por el inspector comisionado, dentro del plazo de tres (03) días hábiles, es decir, hasta el 17 de diciembre del presente periodo, lo que configura la infracción tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.

6.8 La impugnante alega que la información solicitada se encontraba en la ciudad de Lima, por tal razón, el plazo antes descrito resultó insuficiente para otorgar atención al presente requerimiento. De esta manera, refiere que debe considerar como plazo de cumplimiento hasta el último día del procedimiento de inspección, o, en su defecto, el plazo que refiere el numeral 4 del artículo 143 del TUO de la LPAG, relativo a diez (10) días hábiles.

6.9 Sobre el particular, esta Sala observa que el fondo del requerimiento está orientado a verificar la información de los servidores de la impugnante (trabajadores y locadores de servicios), específicamente contratados en los periodos de agosto a noviembre del 2020, tal como se muestra a continuación:

Figura N.º 1: Requerimiento de información del 11 de diciembre del 2020

- [1] Acreditar representación legal conforme a ley. De asistir mediante apoderado además presentar carta poder simple otorgada por el representante legal y portar DNI, de ser el caso.
- [2] Con relación al FORMATO, filtrado por cada locador de servicios, denominado “Relación de Locadores de servicios de AGOSTO a NOVIEMBRE 2020”, consignar lo siguiente: *Nombre y Apellidos, fecha de inicio de la prestación del servicio, honorarios abonados por mes, labores o servicios efectuados, área en que la prestan servicios, nombre y cargo de jefe inmediato, horario de trabajo. Adjuntar dicho formato impreso y suscrito por el representante legal y copia en Archivo Digital. (Artículo 5 y 9 de la Ley 28806), en PDF y EXCEL.*
- [3] Presentar relación de **TODOS** sus trabajadores registrados en Planillas indicando lo siguiente: *Nombre y Apellidos, fecha de ingreso, remuneración, jornada y horario de trabajo, cargo de jefe inmediato, relativo a todas sus sedes o sucursales. Adjuntar dicho formato impreso y suscrito por el representante legal y copia en Archivo Digital, PDF Y EXCEL.*
- [4] Constancias de alta de **TODOS LOS TRABAJADORES** en la planilla, con cargo de entrega a los trabajadores, que acredite su registro en planillas e inscripción en la seguridad social, inclusive del personal consignado en el **FORMATO** denominado “Relación de Locadores de servicios de AGOSTO a NOVIEMBRE 2020”: Comprobación de datos e indicios de laboralidad del periodo de AGOSTO a NOVIEMBRE de 2020; y de ser el caso sustentar objetiva y razonablemente la situación y régimen contractual de los locadores de servicios.
- [5] Exhibir formatos TR5 y TR6 del T-Registro, con información **ACTUALIZADA** de **TODOS LOS TRABAJADORES**
- [6] BACKUP del PLAME en CD, *desde AGOSTO a NOVIEMBRE 2020.*

6.10 Incluso, se destaca que la modalidad en la entrega de información ha sido solicitada de manera electrónica, lo que -a comparación de una empresa- agiliza su cumplimiento.

6.11 Por tanto, esta Sala advierte que el plazo concedido por el inspector resultó razonable para el cumplimiento de lo requerido, vinculando así a la impugnante bajo el deber de colaboración frente a las actuaciones inspectivas.

6.12 Se debe agregar que, si la impugnante consideraba que el plazo era insuficiente, debió solicitar al inspector la ampliación del presente pedido de información, de tal manera que, antes

de su vencimiento, su conducta pueda no generar responsabilidad administrativa pasible de sanción.

6.13 Por otro lado, en efecto, en nuestro ordenamiento sociolaboral no existe un plazo estándar para otorgar atención a los requerimientos de la autoridad inspectiva, dado que, en virtud del deber de colaboración, ella se encuentra debidamente facultada para determinar el plazo que permita la eficacia de la investigación o cumplimiento de obligaciones laborales.

6.14 En ese sentido, contrariamente a lo alegado por la impugnante, no cabe aplicar el último día del procedimiento de inspección o el establecido en el TUO de la LPAG para el cumplimiento del pedido de información del 11 de diciembre del 2020.

6.15 De otro lado, la impugnante afirma que no existe negativa en colaborar con los requerimientos del inspector, no ajustándose a la infracción imputada.

6.16 Al respecto, el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT sanciona "la negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones" (énfasis añadido).

6.17 Así, la norma antes citada califica como conducta reprochable el rechazo, oposición o respuesta negativa del sujeto inspeccionado, a uno o más requerimientos de información necesaria para lograr los fines de la visita inspectiva.

6.18 Llegado a este punto, corresponde traer a colación el precedente administrativo de observancia obligatoria establecido por esta Sala a través de la Resolución de Sala Plena N.º 001-2021-Sunafil/TFL del 30 de julio del 2021, cuyo fundamento 15 ha establecido que "cuando la demora del sujeto inspeccionado frustre la fiscalización, la tipificación invocable será la del artículo 46.3 del RLGIT".

6.19 Por tanto, si bien el 23 de diciembre del 2020, la impugnante remitió la información solicitada al correo electrónico del inspector¹⁵, también se aprecia que ello se realizó una vez emitida el Acta de Infracción (22 de diciembre del 2020), es decir, de manera posterior al cierre del procedimiento de inspección, lo que supuso la imposibilidad de proseguir con la investigación y/o verificación de cumplimiento de obligaciones laborales, ajustando dicha conducta al tipo materia de imputación.

6.20 En ese sentido, no cabe acoger los argumentos expuestos por la impugnante en el presente extremo del recurso de revisión.

Del principio de razonabilidad en el cálculo de la multa

6.21 Debido a que la impugnante ha invocado el principio de razonabilidad, esta Sala considera apropiado verificar si la sanción obtenida por las instancias inferiores se constriñe al citado principio rector.

6.22 Sobre el particular, el principio de razonabilidad¹⁶ es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y resulta una exigencia en todas las actuaciones que desempeña la Administración Pública.

6.23 En esa línea, López González, expresa lo siguiente¹⁷:

"En la tensión permanente entre Poder y Libertad que protagoniza el desenvolvimiento del Derecho Público y por ello también el del Derecho Administrativo, el Estado de Derecho a través de la consagración que formula el principio de legalidad y de la garantía y protección de los derechos fundamentales, exige un uso jurídico proporcionado del poder, a fin de satisfacer los intereses generales con la menos e indispensable restricción de las libertades"¹⁸ (énfasis añadido).

6.24 De ahí que el principio de razonabilidad fue concebido más bien como un mecanismo destinado a controlar el ejercicio de potestades públicas al momento de imponer obligaciones a los particulares, en virtud de una causa justificada, y solamente en la medida necesaria para obtener el fin que justifica dicha causa¹⁹.

6.25 De acuerdo a lo expuesto, y conforme a las atribuciones que orientan a este Tribunal respecto a las infracciones calificadas como muy graves, se observa la imposición de una (01) multa administrativa en base a la siguiente falta:

Cuadro Único: Multa impuesta en el procedimiento administrativo sancionador

N.º	Conducta infractora	Calificación de la falta	N.º de trabajadores afectados	Multa impuesta
1	No cumplir con el pedido de información	Muy Grave	41	S/ 33,884.00 (7.88 UIT)

Elaboración: Tribunal de Fiscalización Laboral

6.26 Ahora bien, se debe señalar que las multas impuestas han sido determinadas, conforme al cuadro de sanciones establecidos en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT²⁰, cuyo tenor ha sido diseñado en función a la dimensión del infractor (microempresa, pequeña empresa y no MYPE), la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados²¹.

6.27 En ese sentido, se trae a colación el apartado aplicable a las presentes infracciones, a fin de evidenciar la gradualidad de las multas impuestas, de acuerdo al siguiente detalle:

Figura N.º 2: Fragmento del cuadro de infracciones

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 más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	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

6.28 Conforme se advierte del presente cuadro, se ha observado el principio de razonabilidad al momento de imponer la presente multa administrativa.

6.29 En base de lo expuesto, la emisión de la multa obedece de manera estricta a los parámetros legalmente establecidos por el ordenamiento de inspección de trabajo, siendo la medida punible más idónea y de menor afectación para la inconducta verificada en autos, y de acuerdo con la dimensión empresarial de la impugnante.

6.30 Por consiguiente, corresponde a la impugnante asumir la sanción económica impuesta, por lo que no cabe acoger este extremo del 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 2, 3 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 el Colegio Parroquial Maria Auxiliadora, en contra de la Resolución de Intendencia N.° 042-2021-Sunafil/IRE-HUA, de fecha 16 de julio del 2021, emitida por la Intendencia Regional de Huánuco dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N.° 053-2021- Sunafil/IRE-HUA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Segundo.- Confirmar la Resolución de Intendencia N.° 053-2021-Sunafil/IRE-HUA en el extremo referido a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.3 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 al Colegio Parroquial Maria Auxiliadora y a la Intendencia Regional de Huánuco, para sus efectos y fines pertinentes.

Quinto.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Huánuco.

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

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 Se verificó el cumplimiento sobre Planillas o Registros que la sustituyan (sub materia: Registro Trabajadores y otros en la planilla).

2 Notificada a la inspeccionada el 19 de julio del 2021.

3 Página 6 de la Resolución de Intendencia N.° 042-2021-Sunafil/IRE-HUA.

4 Página 6 de la Resolución de Intendencia N.° 042-2021-Sunafil/IRE-HUA.

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 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.”

6 “Ley N.º 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.

(...)”

7 “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.”

8 “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.”

9 “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.”

10 Iniciándose el plazo el 20 de julio del 2021.

11 Cfr. artículo 1º del RLGIT.

12 TUO 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.”

13 “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”.

14 Fojas 6 al 8 del expediente de inspección.

15 Fojas 17 al 18 del expediente sancionador.

16 En términos generales, existe una similitud entre los principios de razonabilidad y proporcionalidad, de tal manera que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad. Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N.° 2192-2004-AI/TC. Fundamento jurídico 15.

17 López González, José Ignacio. El principio general de proporcionalidad en derecho administrativo, Universidad de Sevilla, 1998, pág. 108.

18 El subrayado no es del original.

19 Aldunate Lizana, Eduardo. Acerca de la vinculación de los poderes públicos a los derechos fundamentales en Chile, 2008, pág. 264.

20 Vigente al momento de evidenciarse la comisión de las infracciones. Actualmente el cuadro de infracciones ha sido modificado por el Decreto Supremo N.° 008-2020-TR.

21 En el presente procedimiento administrativo sancionador, se ha considerado cuarenta y un (41) trabajadores como afectados (foja 03 del expediente de inspección).

Documento publicado en la página web de Sunafil.