

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N.º 038-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala

Expediente Sancionador: 88-2021-Sunafil/IRE-LAM
Procedencia: Intendencia Regional de Lambayeque
Impugnante: Makro Supermayorista S.A.
Acto Impugnado: Resolución de Intendencia N.º 170-2021-Sunafil/IRE-Lambayeque
Materia:
- Relaciones laborales
- Labor inspectiva

Sumilla: *Se declara **fundado en parte** el recurso de revisión interpuesto por Makro Supermayorista S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N.º 170-2021-Sunafil/IRE-Lambayeque, de fecha 10 de setiembre del 2021.*

Lima, 17 enero del 2022

Visto: El recurso de revisión interpuesto por Makro Supermayorista S.A. (en adelante, la **impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.º 170-2021-Sunafil/IRE-Lambayeque, de fecha 10 de setiembre 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 2243-2020-Sunafil/LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N.º 32-2020-Sunafil/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), en la cual se propuso sanción económica a la impugnante, por la comisión de, entre otras, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N.º 091-2021-Sunafil/IRE-LAM/SIAI, de fecha 16 de febrero del 2021, notificado a la impugnante el 19 de febrero del 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del inciso 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**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 135-2021-Sunafil/IRE-LAM/SIAI (en adelante, el Informe Final), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante la Resolución de Sub Intendencia N.º 296-2021-Sunafil/IRE-LAM/SIRE, de fecha 23 de abril del 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 36,120.00 (Treinta y seis mil ciento veinte con 00/100 soles), por haber incurrido, entre otras, en:

- Una (01) infracción **muy grave** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con pagar las vacaciones truncas del periodo 09 de diciembre de 2019 al 10 de octubre del 2020, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, sancionada con una multa ascendente a S/ 11,309.00.

- Una (01) infracción **muy grave** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento, cuyo acuse de recibo fue el 29 de diciembre del 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, sancionada con una multa ascendente a S/ 11,309.00.

1.4 Con fecha 17 de mayo del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.° 296- 2021-Sunafil/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. Vulneración al debido procedimiento y falta de motivación, debido a que no se valoró adecuadamente la liquidación de beneficios sociales presentada en la etapa inspectiva. Ni se reconoció la existencia de la autorización expresa dada por la trabajadora a efectos de aplicar el esquema de compensación por licencia con goce de remuneraciones, otorgada por el brote del Covid-19.

ii. Inobservancia del principio de non bis in ídem, pues la multa propuesta por no cumplir con el pago de los beneficios sociales a favor de la ex trabajadora; y, la multa por infracción a la labor inspectiva, se origina por el hecho de no haber adoptado medidas para el cumplimiento de la normativa sociolaboral.

iii. Error de interpretación vinculado a la naturaleza de las remuneraciones compensables entregadas a los trabajadores, pues los Decretos de Urgencia N.° 029- 2020 y 026-2020, establecieron la posibilidad de otorgar una licencia con goce de haber, como adelanto de remuneración, que justificó el descuento efectuado a la liquidación de beneficios sociales de esos trabajadores.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.° 170-2021-Sunafil/IRE-Lambayeque, de fecha 10 de setiembre del 2021², la Intendencia Regional de Lambayeque, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N.° 296-2021-Sunafil/IRE-LAM/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

i. Se respetó el derecho al debido procedimiento de la apelante, pues la resolución impugnada contiene una debida motivación, al haber desarrollado un análisis jurídico y fáctico de las normas vulneradas, según los hechos constatados por el inspector comisionado y los descargos efectuados.

ii. Respecto a la liquidación de beneficios sociales de la trabajadora Caycay Quiroz, Lizeth Carolina. Se aprecia que ésta no se encuentra suscrita por dicha servidora. Desestimándose, así lo alegado por la impugnante en este extremo.

iii. Sobre la presunta vulneración al principio de non bis in ídem: Se advierte que las infracciones en materia de relaciones laborales por el incumplimiento de pago de la compensación por tiempo de servicios, gratificación trunca. Estas se encuentran tipificadas en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Mientras que la infracción por no cumplir con el pago del descanso vacacional, en perjuicio de la ex trabajadora Lizeth Carolina Caycay Quiroz, se encuentra tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Y, se ha impuesto sanción, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Por ende, estas conductas infractoras son diferentes y no se ha configurado la triple identidad respectiva, desvirtuándose así lo alegado por la impugnante.

iv. En cuanto, a los descuentos efectuados a la liquidación de la trabajadora afectada: el hecho de que el Gobierno haya establecido la licencia con goce de haber sujeta a compensación, no

facultaba al empleador (inspeccionada) a realizar el descuento de los beneficios laborales de la trabajadora afectada.

v. Sobre los Decretos de Urgencia N.° 029-2020 y 026-2020: de la lectura de dichas normas no se ha podido verificar que establezcan el derecho y/o facultad del empleador a realizar descuentos a los beneficios laborales de los trabajadores. Siendo que, solo contempla la licencia con goce sujeta a compensación posterior. Más aún si se tiene que en el presente caso, los descuentos efectuados por la impugnante, fueron de forma unilateral, causando perjuicio a la trabajadora afectada. Por ello, debe desestimarse lo alegado por la impugnante.

1.6 La Intendencia Regional de Lambayeque, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N.° 920-2021-Sunafil/IRE-LAM, recibido el 15 de octubre 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.° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **Sunafil**), disponiéndose en el artículo 7° de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

III. Del recurso de revisión

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa 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 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 El Reglamento del Tribunal establece, que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los

precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y sus normas modificatorias⁸.

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

IV. De la interposición del recurso de revisión por parte de Makro Supermayorista S.A.

4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que Makro Supermayorista S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 170-2021-Sunafil/IRE-Lambayeque, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 36,120.00 soles, por la comisión, entre otras, de dos (02) infracciones tipificadas como muy graves, previstas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y en el numeral 46.7 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 resolución⁹.

4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos jurídicos, previstos en el ordenamiento jurídico corresponde analizar los argumentos planteados por Makro Supermayorista S.A.

V. Fundamentos del recurso de revisión

Con fecha 04 de octubre del 2021 la impugnante presentó recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 170-2021-Sunafil/IRE-Lambayeque, exponiendo los siguientes argumentos:

- i. La resolución materia de impugnación debe ser anulada en su totalidad. Por lo que, para el análisis del caso, era necesario determinar si existe una o varias acciones u omisiones.
- ii. Inaplicación del artículo 48-A del RLGIT, puesto que, se inobservó que las tres infracciones (compensación por tiempo de servicios, gratificación y las vacaciones truncas), las cuales se pagan con la ejecución de la liquidación de los beneficios sociales y luego de la extinción laboral. Por lo tanto, todas estas infracciones tienen un hecho generador, en consecuencia, es de aplicación lo previsto en el artículo 48-A del RLGIT, concordante con el artículo 248 del TUO LPAG. En consecuencia, debe ser revocada la resolución de intendencia.

VI. Análisis del recurso de revisión

Sobre la inaplicación del artículo 48-A del RLGIT

6.1 En cuanto, a la inaplicación del artículo 48-A del RLGIT, concordante con el artículo 248 del TUO LPAG. La impugnante alega que por la teoría de la absorción de la pena debiera sancionarse solo una sanción ante una misma conducta, referida al no pago de los beneficios sociales de la trabajadora afectada.

6.2 Al respecto, el artículo 248 del TUO de la LPAG, establece:

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

6. Concurso de Infracciones. - Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes”.

6.3 Además, el artículo 48-A del RLGIT, referido al concurso de infracciones, establece que cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista por dicho reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad.

6.4 Sin embargo, este supuesto no es aplicable a este caso porque no se ha sancionado una sola conducta. En efecto, en el presente procedimiento administrativo, se ha sancionado un número distinto de comportamientos. En primer lugar, se aprecian dos conductas infractoras que han sido tipificadas en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Además, se ha identificado la conducta tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. De allí que fueran sancionadas por separado por el inferior en grado. Por tanto, no nacen de un mismo hecho o conducta u omisión cometida por la impugnante.

6.5 En ese sentido, las conductas que han configurado las infracciones imputadas a la impugnante, que corresponden al no cumplimiento del pago de gratificaciones truncas, de la compensación por tiempo de servicio y de las vacaciones truncas, constituyen derechos exigibles de manera independiente. De manera que es contrario a derecho pretender equipararlas.

6.6 Por consiguiente, no se acoge este extremo del recurso de revisión, en tanto que, no se identifica una vulneración a las normas invocadas por la impugnante en su recurso de revisión. Por ende, no es atendible el pedido de nulidad solicitado al no advertirse vicio alguno que la acarree.

Sobre el principio de verdad material

6.7 Conforme lo dispuesto por el artículo 17 del Reglamento del Tribunal, descrito en el numeral 3.4 de la presente resolución, esta Sala se encuentra facultada para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa.

6.8 Así las cosas, previo al análisis de fondo, para el presente caso, resulta necesario traer a colación que, en atención al numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG¹⁰, que contiene la presunción de licitud, por el cual se somete la administración pública, a fin de presumir que los administrados actuaron conforme a Derecho. Sin embargo, esta presunción queda desvirtuada si se comprueba, fehacientemente, la comisión de inconductas tipificadas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales, necesariamente, deberán confrontarse a través de los medios probatorios que recabe la autoridad a cargo del procedimiento de fiscalización.

6.9 Por su parte, el principio de verdad material, resulta aplicable a cualquier procedimiento administrativo¹¹. Por lo que, las autoridades públicas se encuentran obligadas a verificar plenamente los hechos que constituyen o motivan sus actos. Ello resulta de especial relevancia dentro de la tramitación de los procedimientos administrativos sancionadores, cuyas consecuencias imponen multas u obligaciones a los administrados.

6.10 En consecuencia, se evidencia que, entre ambos principios, existe una relación indivisa, pues, sólo con la claridad de la comisión de los hechos ilícitos, obtenidos a través de las actuaciones probatorias (principio de verdad material), la autoridad administrativa se encontrará habilitada a contradecir la presunción de legalidad impuesta por el ordenamiento (principio de licitud), de cara a desplegar la facultad sancionadora contra su autor.

6.11 Respecto al expediente sub examine, se advierte que la autoridad inspectiva -de manera previa a la construcción de la presente imputación- tomó conocimiento que la ex – trabajadora-

Lizeth Carolina Caycay Quiroz, no tenía derecho al goce del periodo vacacional; por cuanto su récord laboral inició el 09 de diciembre de 2019 y concluyó el 10 de octubre del 2020, teniendo un total de 10 meses y 02 días; con lo cual no cumple el requisito para el goce del descanso vacacional, conforme se aprecia a continuación:

Figura N.º 1: Liquidación de Beneficios Sociales

<u>LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES</u>			
Matrícula	: 0000015164	Sucursal	: 006 TIENDA 6 CHICLAY
Nombre	: CAYCAY QUIROZ, LIZETH CAROLINA	Fondo de Pensiones	: INTEGRRA
Centro Costo	: 9500 CAJAS	CUSPP	: 627190LCCCR0
Puesto	: 00000040 CAJERO/A	Cese	: 10/10/2020
DNI	: 47758753	Motivo Cese	: TERMINO CONTRATO - TER
Ingreso	: 09/12/2019	Tiempo de Servicio	: 0 años 10 meses 2 dias

6.12 Como se aprecia de los actuados, la presente servidora, al tener un récord laboral de 10 meses y 02 días, no cumple con el requisito de contar con un (01) año de servicios ininterrumpidos, para el derecho al goce al descanso vacacional anual, de acuerdo a la normativa vigente¹², supuesto de hecho que es el tipificado en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

6.13 Siendo que, para tipificar una conducta como infractora por infracción del numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Se debe verificar, primero, que el trabajador (a), haya alcanzado el derecho al descanso vacacional anual, y segundo, constatar que pese a haber adquirido dicho derecho, la inspeccionada no haya cumplido con su otorgamiento. Supuestos, que no se configuran en el presente caso.

6.14 En efecto, de los actuados se advierte que el inspector asimiló la conducta del no pago de vacaciones truncas, a la de no *otorgar el derecho al descanso vacacional*. Lo cual resulta erróneo, pues se trata de dos conductas distintas. Tal es así, que para la configuración del primer tipo infractor, se requiere que el trabajador haya cesado sin cumplir el año ininterrumpido de servicios. Mientras que el segundo supuesto, exige que el trabajador

(a) haya alcanzado el derecho al descanso vacacional; y, a pesar de ello, su empleador no lo otorgó.

6.15 En ese orden de ideas, se aprecia que en el presente caso, la autoridad inspectiva ha generado una apreciación contraria al tipo infractor contenido en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, ya que la trabajadora afectada no alcanzó el derecho al descanso vacacional, por no contar con un año ininterrumpido de servicios, sino únicamente con 10 meses y 02 días.

6.16 En tal sentido, al haber subsumido los hechos de forma errónea en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y determinar la responsabilidad administrativa por una conducta en la que no se tipifica la conducta del inspeccionado, la autoridad del PAS no ha ajustado su actuación conforme al principio de verdad material, ni al principio de tipicidad, regulado en el numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG¹³, conforme se aprecia a continuación:

Figura N.º 02: Fragmento de la Imputación de Cargos

8.2 Se ha acreditado que el sujeto inspeccionado vulneró lo prescrito en materia de relaciones laborales normada en el numeral 25.6) del artículo 25 del D.S. N° 019-2006-TR, tipificado como una **Infracción Muy Grave**: "No acreditar el pago de las vacaciones anuales o vacaciones truncas según corresponda."

6.17 Estando a lo expuesto, resulta jurídicamente imposible convalidar la incongruencia advertida, máxime si la claridad en la Imputación de Cargos resulta de tal importancia que

garantiza, a su vez, el derecho de defensa del administrado¹⁴. Por ende, corresponde revocar el presente extremo de la imputación en materia de relaciones laborales.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

6.18 Debe observarse que en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento, conforme lo dispuesto por el artículo 14¹⁵ de la LGIT; y, el numeral 17.2 del artículo 17¹⁶ del RLGIT.

6.19 Así las cosas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador, por lo que, resulta imperativo comprobar lo antes expuesto para habilitar su emisión.

6.20 De esta manera, la exigencia de la medida inspectiva se fundamenta en su compatibilidad con el ordenamiento sociolaboral; por lo que, de no serlo, los sujetos inspeccionados tienen derecho a resistirse a su cumplimiento.

6.21 En el presente procedimiento, se aprecia que, el inspector emitió una medida de requerimiento de fecha el 28 de diciembre del 2020, con acuse de recibo de fecha 29 de diciembre del 2020. Disponiendo que la impugnante, cumpliera con acreditar, entre otros, al pago de vacaciones truncas, respecto al periodo 09 de diciembre de 2019 al 10 de octubre del 2020. Otorgándole un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.

6.22 En ese entendido, estando a los fundamentos esbozados en los considerandos 6.12 al

6.19 de la presente resolución, referidos a la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Permite señalar que, a la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, el inspector comisionado no acreditó la existencia de la infracción imputada, previa a su emisión, vulnerando los principios de verdad material, y legalidad; y, con ello, lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. Por lo que, corresponde dejar sin efecto la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Por tanto

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

Se resuelve:

Primero.- Declarar **fundado en parte** el recurso de revisión interpuesto por Makro Mayorista S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N.º 170-2021-Sunafil/IRE- Lambayeque, de fecha 10 de setiembre del 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N.º 88-2021-Sunafil/IRE-LAM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Segundo.- Revocar en parte la Resolución de Intendencia N.° 170-2021-Sunafil/IRE-Lambayeque, en los extremos referentes al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento y el incumplimiento de pago de vacaciones truncas, tipificadas en los numerales 46.7 del artículo 46 y 25.6 del artículo 25 del RLGIT, respectivamente, dejando sin efecto las multas impuestas por dichas infracciones.

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

Cuarto.- Notificar la presente resolución a Makro Mayorista S.A., y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

Luis Erwin Mendoza Legoas

Presidente

Desirée Bianca Orsini Wisotzki

Vocal Titular

Luz Imelda Pacheco Zerga

Vocal Titular

Constancia de notificación vía casilla electrónica

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, Makro Supermayorista S.A. identificado con RUC: 20492092313 el siguiente documento Resolución de Tercera Instancia N.° 0000000038-2022 en fecha 25/01/2022 del/la Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

1 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Compensación por tiempo de servicios (depósito de CTS); Remuneraciones (Gratificaciones); Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Vacaciones).

2 Notificada a la impugnante el 13 de setiembre del 2021.

3 "Ley N.° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806,

Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1°.- Creación y finalidad

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

4 “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. (...)”

5 “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.”

6 “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.”

7 “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.”

8 Decreto Supremo N.º 016-2017-TR, Art. 14

9 Iniciándose el plazo el 14 de setiembre del 2021.

10 TUO de la LPAG

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

11 TUO de la LPAG

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: (...)

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

12 “Decreto Legislativo N.º 713, Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios”.

13 Artículo 248 del TUO de la LPAG

“Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. (...)”.

14 Fundamento jurídico 14, Exp. N.º 02098-2010-PA/TC.

15 LGIT

Artículo 14: Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.

16 RLGIT

Artículo 17: (...)

17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”

Documento publicado en la página web de Sunafil.