

*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*  
**Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 261-2021-SUNAFIL/IRE-LIM

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE LIMA

**IMPUGNANTE** : CONTRATISTAS GENERALES EN MINERIA J.H.  
SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – CONGEMIN  
J.H. S.A.C.

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 77-2021-  
SUNAFIL/IRE-LIM

**MATERIA** : - RELACIONES LABORALES  
- LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **CONTRATISTAS GENERALES EN MINERIA J.H. SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – CONGEMIN J.H. S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 77-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 22 de setiembre de 2021.

Lima, 25 de enero de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **CONTRATISTAS GENERALES EN MINERIA J.H. SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – CONGEMIN J.H. S.A.C.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 77-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 22 de setiembre de 2021, (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

**CONSIDERANDO:**

**I. ANTECEDENTES**

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 1522-2020-SUNAFIL/IRE-LIM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 227-2020-SUNAFIL/IRE-LIM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (descanso en días feriados no laborables, vacaciones), Relaciones colectivas (convenios colectivos), Remuneraciones (gratificaciones, pago de la remuneración), Bonificación no Remunerativa, Participación en las utilidades (pago); incluye todas.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 260-2021-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IC, de fecha 25 de mayo de 2021, y notificada a la impugnante el 28 de mayo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del inciso 2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).
- 1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 254-2021-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IF, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 269-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM, de fecha 17 de agosto de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 57,640.00, por haber incurrido en:
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no otorgar íntegra y oportunamente la ropa de trabajo e implementos de seguridad, útiles de aseo y una casaca, a los que tienen derecho los trabajadores por el Convenio Colectivo 2019-2020, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 22,968.00.
  - Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por incumplimiento por parte del sujeto inspeccionado al no presentar la información requerida mediante Medida Inspectiva de Requerimiento de fecha 05 de marzo de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 34,672.00.
- 1.4** Con fecha 09 de setiembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 269-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM, argumentando lo siguiente:
- i. No hubo falta de colaboración por parte de nuestra representada, toda vez que se han presentado los documentos que acreditan nuestra obligación. Con escrito de fecha 12 de julio de 2021, se han vuelto a remitir todos los documentos que prueban fehacientemente el cumplimiento de las cláusulas contenidas en el Convenio Colectivo 2019-2020.
  - ii. Ante la resolución contractual con la empresa titular “Compañía de Minas Buenaventura”, conforme consta en la Carta Notarial de fecha 06 de diciembre de 2019, la misma que se efectuó el 31 de marzo de 2020. Nuestra representada termino el servicio que venía prestando a favor de la mencionada, por ende, se termina la relación



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

contractual con los trabajadores, dejando de prestar servicios para nuestra representada. Siendo que el Convenio Colectivo periodo 2019-2020, fue celebrado con el Sindicato de Trabajadores Mineros y afines, de las empresas especializadas que prestaban servicios para la usuaria Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. – Unidad Uchucchacua. En ese sentido, viéndonos imposibilitados de cumplir con la entrega acordada mediante el Convenio Colectivo periodo 2019-2020. Con ello se demuestra la imposibilidad material del cumplimiento de las estipulaciones al Convenio Colectivo.

- iii. En las infracciones imputadas, los hechos que se nos atribuyen, son los mismos; toda vez que, por no entregar íntegra y oportunamente la ropa de trabajo e implementos de seguridad, útiles de aseo y una casaca, y, al mismo tiempo, por no acreditar la entrega mediante el cumplimiento de la medida de requerimiento de fecha 05 de marzo de 2021, el fundamento es el mismo. Es evidente que, aquí ninguna de las partes resulto afectada, ya que los trabajadores cesaron, no pudiendo cumplir nuestra representada con la entrega de todos los implementos acordados mediante Convenio Colectivo 2019-2020.
- iv. La imposición de la multa resulta violatoria del principio Non Bis In Ídem por la imposición de una doble sanción por el mismo hecho; así como al principio de razonabilidad, porque cumplimos con entregar los documentos que teníamos a nuestra disposición.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 77-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 22 de setiembre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Lima declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 269-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM, por considerar los siguientes puntos:

- i. La inspeccionada adjunta un documento de fecha 05 de enero de 2019, mediante el cual la Compañía de Minas Buenaventura, cursa un documento, haciendo de conocimiento la ampliación del plazo de vigencia del contrato hasta el 31 de marzo de 2020, fecha en la que se terminará de modo definitivo el servicio prestado. Tomando este documento como argumento de la imposibilidad de cumplir con la entrega acordada en el Convenio Colectivo, puesto que sus trabajadores ya no contaban con vínculo laboral vigente.
- ii. Sin embargo, la inspeccionada no acredita que los 30 trabajadores detallados en el acta de infracción forman parte de la lista de los trabajadores cesados al 31 de marzo de 2020 y que por ende ya no mantiene vínculo laboral vigente. Dicho argumento se desvirtúa, con las constancias de baja de cada uno de los 30 trabajadores afectados, observándose

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 24 de setiembre de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

que 29, tienen como fecha de baja el 05 de junio de 2020 y solo un trabajador tiene como fecha de baja el 31 de mayo de 2020; de igual forma se evidencian boletas de pago con mes posterior a la información respecto a la fecha de término de contrato; determinándose que se encontraban laborando dentro del periodo que les correspondía percibir lo establecido mediante Convenio Colectivo.

- iii. Respecto a la entrega de ropa de trabajo e implementos de seguridad, se desprende de los anexos el escrito de fecha 12 de julio de 2021, que se adjunta una relación de personal obrero – Carmen; sin embargo, dicho documento no logra acreditar la entrega efectiva de los zapatos; se evidencia que faltan 04 trabajadores, asimismo hace referencia a periodos anteriores al tiempo de la oportunidad de entrega. Por otro lado, se adjunta otra lista que tiene como título “Huantajala – Obreros”; sin embargo, en dicha lista no figuran 15 trabajadores, asimismo hace referencia a periodos anteriores al tiempo de la oportunidad de entrega.
  - iv. Respecto a la entrega de útiles de aseo, se presenta una lista denominada “Relación de personal obrero – Carmen - Toallas”; sin embargo, en dicha lista no figuran 02 trabajadores, asimismo hace referencia a periodos anteriores al tiempo de la oportunidad de entrega.
  - v. Respecto a la entrega de casaca, no se evidencia acreditación alguna, considerándose aún, que conforme se desprende de los actuados, los 30 trabajadores se encontraban laborando hasta con fecha posterior a la oportunidad de entrega.
  - vi. Se advierte que, no se cumple con dos requisitos de los presupuestos de verificación (hechos y fundamentos); pues, las infracciones propuestas en el Acta de Infracción son independientes de una a la otra infracción. Asimismo, cabe mencionar que la multa no se encuentra sometida al libre albedrío o discrecionalidad de inspector de trabajo o de la Autoridad Sancionadora, la misma se encuentra regulada conforme a la descripción prevista en el Título IV “De las Responsabilidades y Sanciones” del RLGIT, concluyéndose con ello que tanto las conductas infractoras, así como las sanciones se encuentran previamente determinadas.
- 1.6** Con fecha 14 de octubre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lima, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 77-2021-SUNAFIL/IRE-LIM.
- 1.7** La Intendencia Regional de Lima, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 684-2021-



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

SUNAFIL/IRE-LIM, recibido el 20 de octubre de 2021, por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

#### **II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**

**2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>3</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>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</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>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del**

---

<sup>3</sup> "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."

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

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

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

(...)"

<sup>5</sup> "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

<sup>6</sup>"Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

<sup>7</sup>"Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

---

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.”

<sup>8</sup> D.S. 016-2017-TR, art. 14.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE CONTRATISTAS GENERALES EN MINERÍA J.H. SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – CONGEMIN J.H. S.A.C.**

**4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que CONTRATISTAS GENERALES EN MINERÍA J.H. SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – CONGEMIN J.H. S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 77-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, emitida por la Intendencia Regional de Lima, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 57,640.00 por la comisión de una (01) infracción tipificada como grave en materia de relaciones colectivas, prevista en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT y una (01) infracción tipificada como MUY GRAVE a la labor inspectiva, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del mismo cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 27 de setiembre de 2021, el primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.

**4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por CONTRATISTAS GENERALES EN MINERÍA J.H. SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – CONGEMIN J.H. S.A.C.

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 14 de octubre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 77-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, señalando los siguientes fundamentos:

- I)** Con fecha 29 de enero de 2021 vuestra entidad dio inicio a las actuaciones inspectivas, con la finalidad de verificar el cumplimiento de lo requerido mediante la Orden de Inspección N° 1522-200-SUNAFIL/IRE-LIM, no respetando la autoridad inspectora su propia normativa, referida a la conciliación previa, conforme señala el inciso 3 del artículo 3 de la LGIT: “La conciliación administrativa es de carácter obligatorio, previo a las actuaciones inspectoras de investigación o comprobatorias”; el mismo que la autoridad inspectora paso por alto. Prohibiéndonos respectivamente, obtener un consenso con los trabajadores, a fin de lograr el cumplimiento de nuestras obligaciones sociolaborales y evitar procedimientos sancionadores. A sabiendas que, esta función de



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

inspección de trabajo ha sido incorporada en la Tercera Disposición Complementaria y Modificatoria del Decreto Legislativo N° 1499, vigente a partir del 01 de enero de 2021.

- II) Fuimos notificados con el Acta de Infracción N° 227-2020-SUNAFIL/IRE-LIM y con la Imputación de Cargos N° 260-2021-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IC, de manera conjunta. Sin embargo, el Acta de Infracción debe establecer un plazo máximo de 15 días hábiles para presentar los descargos correspondientes; siendo que dicho plazo no fue otorgado, trasgrediendo lo establecido en el artículo 45, literal c de la LGIT.
- III) Por múltiples jurisprudencias emitidas por el Tribunal Constitucional entre ellas la 0018-2003-AI, se sabe que, por regla general, que la Ley especial prevalece sobre la Ley General, y esta última se aplicará en caso que la Ley Especial no regule un acto en específico. En ese sentido, cabe mencionar que la LGIT cuenta con regulación correspondiente; por lo que, no sería necesaria utilizar otra norma de carácter general. Por lo que, no se le otorgó el plazo correspondiente a Ley, vulnerando el Principio de Legalidad, perjudicando nuestro derecho de defensa.
- IV) Ante la resolución contractual con la empresa titular “Compañía de Minas Buenaventura”, conforme consta en la Carta Notarial de fecha 06 de diciembre de 2019, la misma que se efectuó el 31 de marzo de 2020. Nuestra representada terminó el servicio que venía prestando a favor de la mencionada, por ende, se terminó la relación contractual con los trabajadores, dejando de prestar servicios para nuestra representada. Siendo que el Convenio Colectivo periodo 2019-2020, fue celebrado con el Sindicato de Trabajadores Mineros y afines de las empresas especializadas que prestaban servicios para la usuaria Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. – Unidad Uchucchacua. En ese sentido, nos vimos imposibilitados de cumplir con la entrega acordada mediante el Convenio Colectivo periodo 2019-2020. Con ello se demuestra la imposibilidad material del cumplimiento de las estipulaciones al Convenio Colectivo.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

##### **Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión**

- 6.1 De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “deben actuar con respeto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.2** Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente<sup>9</sup>, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG<sup>10</sup>, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”<sup>11</sup>.
- 6.3** Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

**"Artículo 49.- Recursos administrativos**

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

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

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

---

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

Artículo 217. Facultad de contradicción

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

(...)”

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

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración  
b) Recurso de apelación

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

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

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones **muy graves** previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias” (énfasis añadido).

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

#### **Sobre la infracción a la labor inspectiva**

- 6.8** Sobre el particular, “las actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales”. Asimismo, “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”<sup>12</sup>. En ese entendido, el comportamiento del inspector comisionado debe orientarse al cumplimiento

---

<sup>12</sup> LGIT, artículo 1.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 razonabilidad<sup>13</sup>.

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

**6.10** 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”.

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

---

<sup>13</sup>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.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

el marco de su deber de colaboración<sup>14</sup>, se obligan a cumplir con la presentación de la misma, bajo apercibimiento de incurrir en infracción a la labor inspectiva.

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

- Con fecha 05 de marzo de 2021 se emitió la “Medida de Requerimiento”<sup>15</sup>, notificada vía casilla electrónica, conforme a la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación”<sup>16</sup>; por medio de la cual se le requiere al sujeto inspeccionado adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales, otorgándole el plazo máximo de tres (03) días hábiles, es decir hasta el 10 de marzo de 2021, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento, de conformidad con los artículos 36 y 39 de la LGIT y los artículos 46 y 46 del RLGIT; para que cumpla con:
  1. Acreditar la entrega de dos pares de zapatos en aplicación de la cláusula décimo quinta del Convenio Colectivo 2019-2020.
  2. Acreditar la entrega de útiles de aseo en aplicación de la cláusula décimo sexta del Convenio Colectivo 2019-2020.
  3. Acreditar la entrega de una casaca la que será otorgada en conmemoración del día del trabajo (01 de mayo de 2020) en aplicación de la cláusula vigésimo quinto (segundo párrafo) del Convenio Colectivo 2019-2020.
  4. Acreditar pago de liquidación de utilidades correspondiente al periodo 2017 del personal señalado en el Cuadro N° 01.
  5. Acreditar hojas de liquidación de utilidades correspondiente al periodo 2017 del personal señalado en el Cuadro N° 01.
  6. Acreditar el pago de los días feriados no laborables desde el periodo 2017 hasta junio 2020 (fecha de cese) del personal señalado en el Cuadro N° 01.
  7. Acreditar pago de remuneraciones respecto del periodo abril, mayo 2020 del personal señalado en el Cuadro N° 01.
- Realizada la comprobación de datos por parte de la inspectora comisionada Martha Cerna LLajaruna a través de la revisión de la casilla electrónica, se verifica que el sujeto inspeccionado no cumplió con los puntos señalados en la medida de requerimiento. En tal sentido, se ha determinado que no cumplió oportunamente con el

---

<sup>14</sup> 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”.

<sup>15</sup> Véase folio 1478 del expediente inspectivo.

<sup>16</sup> Véase folio 1540 del expediente inspectivo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

requerimiento de la adopción de medidas de orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.

- No obstante, de los actuados que obran en el expediente sancionador, se observa que el sujeto inspeccionado remitió la información solicitada el día 10 de marzo de 2021 (23:29 horas). Cabe precisar, que se debe tener en cuenta que **“cada día hábil comienza y concluye dentro de los márgenes del horario oficial de atención al público”**, conforme al artículo 149 del TUO de la LPAG. En ese sentido, el sujeto inspeccionado, tenía la obligación de presentar la información requerida dentro del horario de atención al público, determinado por la Autoridad Inspectiva de Trabajo (8:30 a 16:30 horas); por tanto, conforme a lo precisado, se puede corroborar que la información requerida fue presentada fuera de plazo (10 de marzo de 2021 a 23.29 horas). En ese sentido, correspondía recepcionar la documentación al día siguiente hábil, lo que se dejó constancia en el numeral 4.10 del Acta de Infracción (énfasis añadido).
- Sin perjuicio de lo señalado, la inspectora comisionada procedió a verificar la información presentada vía casilla electrónica, dejando constancia que el sujeto inspeccionado presenta información parcial, no habiendo acreditado con presentar la documentación completa solicitada en la medida de requerimiento, debido a que no deja constancia de lo siguiente:
  - No acredita el cumplimiento del Convenio Colectivo 2019-2020 de las siguientes cláusulas:
    - DÉCIMO QUINTA del Convenio Colectivo 2019-2020: ROPA DE TRABAJO E IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD.  
La empresa conviene en otorgar un (1) par de zapatos con punta de acero marca Corporación Fabrizio cada seis (6) meses calendario. Dichos zapatos serán entregados de acuerdo al siguiente cronograma:
      - Primera entrega: desde el 15 y hasta más tardar el 30 de diciembre de 2019 se entregará un par de zapatos modelo Magnus color caramelo, de cuero hidrofugado.
      - Segunda entrega: desde el 15 y hasta más tardar el 30 de junio de 2020 se entregará un par de zapatos modelo Magnus color amarillo Jamaica, de cuero nobuk.
    - DÉCIMO SEXTA del Convenio Colectivo 2019-2020: ÚTILES DE ASEO  
La empresa entregará a cada trabajador tres (3) rollos de papel higiénico y tres (3) jabones antibacteriales, cada mes como medida sanitaria. Asimismo, se



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

entregará anualmente por el periodo del convenio colectivo una (1) toalla de 1.00 metro de largo por 0.60 de ancho, la que tendrá como fecha de entrega hasta el 30 de marzo de 2020 del personal señalado en el Cuadro N° 01.

**6.13** Cabe agregar que, tanto en el recurso de apelación como el de revisión, la impugnante invoca el principio de razonabilidad, argumentando haber cumplido con entregar los documentos que tenían a su disposición, solicitados mediante medida de requerimiento de fecha 05 de marzo de 2021, asimismo, alegan que el **fundamento principal de la no entrega de implementos**, está determinado por la resolución contractual con la empresa titular Compañía de Minas Buenaventura, la misma que se efectuó en fecha 31 de marzo de 2020, fecha en la que se terminó de modo definitivo el servicio prestado. En ese sentido, los trabajadores ya no contaban con vínculo laboral vigente; por tanto, se encontraba imposibilitada de cumplir con lo acordado en el Convenio Colectivo 2019-2020. Sin embargo, conforme se aprecia de autos, la impugnante no acredita fehacientemente que los 30 trabajadores comprendidos en el Cuadro N° 01 numeral 4.2 del Acta de Infracción, formen parte de la lista de trabajadores cesados al 31 de marzo de 2020. Por el contrario, lo alegado por la impugnante resulta siendo contradictorio, debido a que consta del expediente inspectivo, las “Constancias de Baja de Trabajador”<sup>17</sup>, de cada uno de los 30 trabajadores afectados; corroborándose que 29 trabajadores tienen como fecha de baja el 05 de junio de 2020, y solo un trabajador tiene como fecha de baja 31 de mayo de 2020; asimismo, de las boletas de pago presentadas por la impugnante se evidencia que corresponden a mes posterior respecto a la fecha de término del contrato; determinándose que los trabajadores afectados se encontraban laborando dentro del periodo comprendido al Convenio Colectivo 2019-2020 (énfasis añadido).

**6.14** En consecuencia, la inspeccionada, no cumplió íntegramente con la medida inspectiva de requerimiento, configurándose así la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, según el cual es una infracción muy grave a la labor inspectiva “no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral”, conducta que califica como obstrucción a la labor inspectiva, pues no se trata solo de presentar la documentación solicitada por el inspector, sino que éste al realizar la verificación posterior, constató que persistían los incumplimientos relacionados a relaciones colectivas en perjuicio de treinta (30) trabajadores.

**6.15** Respecto a la conciliación previa alegada por la impugnante, a obtener un consenso con los trabajadores; primero debemos precisar que, el Decreto Supremo N° 010-2003-TR en su artículo 70 establece: “Los acuerdos adoptados en conciliación o mediación, los laudos arbitrales y las resoluciones de la Autoridad de Trabajo tienen la misma naturaleza y surten idénticos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa”. Asimismo, el

---

<sup>17</sup> Véase folio 1225 a 1278 del expediente inspectivo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

numeral 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú, la cual señala: “las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado”.

El artículo 41 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas establece:

“La convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados, y de otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”. El mismo marco legal, dispone en su artículo 42, lo siguiente: “La fuerza vinculante de la convención colectiva de trabajo significa que dicho acuerdo obliga a las partes que la suscribieron, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como aquellos trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas pactantes de la convención colectiva, con excepción de quienes sean trabajadores de dirección o personal de confianza”.

Visto el marco norma desarrollado, cabe precisar que el Convenio Colectivo correspondiente al periodo 2019-2020 de fecha 29 de noviembre de 2019, suscrito entre el Sindicato de Trabajadores Mineros y afines de las empresas especializadas que prestan servicio para la usuaria Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. – Unidad Uchucchagua y Contratistas Generales en Minería J.H. S.A.C. (la impugnante), precisamente surge de la necesidad de establecer acuerdos, los mismos que han sido ampliamente deliberados por las partes, siendo suscrito por ambas partes en señal de conformidad y aceptación. Por lo tanto, no tendría sentido lo alegado por la impugnante de negarles el consenso con los trabajadores, debido a que el Convenio Colectivo 2019-2020 se originó bajo acuerdo adoptados por ambas partes. Cabe precisar que, debido al incumplimiento del Convenio Colectivo 2019-2020, es que el Sindicato de Trabajadores Mineros y afines de las empresas especializadas que prestan servicio para la usuaria Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. – Unidad Uchucchagua, acude a la SUNAFIL para solicitar la investigación en mérito al incumplimiento a las obligaciones laborales.

**6.16** Respecto al plazo para presentar descargos al Acta de Infracción, es preciso señalar que, si bien la LGIT, establece:

**Artículo 45, literal c)** “Luego de notificada el Acta de Infracción, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo de quince (15) días hábiles presentarán los descargos que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento” (énfasis añadido).

Es necesario traer a colación el Decreto Supremo N° 016-2017-TR que modifica el RLGIT, a fin de adecuarlo a las modificaciones de la LGIT, y a las disposiciones del TUO de la LPAG,



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

en cuyo artículo 53 señala: 53.2: “La fase instructora se desarrolla conforme al siguiente trámite:

- a) La fase instructora se inicia en mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como por infracciones a la labor inspectiva.
- b) Dispuesto el inicio de la fase instructora, se notifica al sujeto o sujetos responsables la imputación de cargos (...).
- d) Luego de notificada la imputación de cargos, el sujeto o sujetos responsables, en un plazo no mayor de **cinco (5) días hábiles, presentan los descargos** que estimen pertinentes ante el órgano competente para instruir el procedimiento (énfasis añadido):

Como se puede apreciar, la norma adecuó el procedimiento sancionador, respecto a la etapa de notificación de la imputación de cargos, el cual determinó el plazo de presentación de los descargos a cinco (5) días hábiles; más no señala un plazo respecto a descargos del acta de infracción, sin embargo, ésta fue notificada conjuntamente con la imputación de cargos, por tanto el procedimiento sancionador se ha seguido a los parámetros establecidos en Ley; más aún, si, la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII – “Directiva que regula el Procedimiento Sancionador de Inspección de Trabajo”, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 171-2017-SUNAFIL en el **numeral 7.1.2.3 establece** (énfasis añadido):

Literal d) “plazo para hacer el descargo: Precisar que se le otorga un plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada la imputación de cargos, a efectos que formulen sus descargos (alegatos, medios de defensa, etc.) que corresponda”. Ello en concordancia con lo indicado en el artículo 255 del TUO de la LPAG, el cual señala en su punto 3: “Decidida la iniciación del procedimiento sancionador, la autoridad instructora del procedimiento formula la respectiva notificación de cargo al posible sancionado, la que debe contener los datos a que se refiere el numeral 3 del artículo precedente para que presente sus descargos por escrito en un plazo que no podrá ser inferior a cinco días hábiles contados a partir de la fecha de notificación”. En ese sentido, se verifica que no existe afectación del debido procedimiento.

**6.17** Por las consideraciones antedichas no es amparable en este extremo el recurso de revisión.

### **VII INFORMACIÓN ADICIONAL**

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





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

<b>N°</b>	<b>Materia</b>	<b>Presunta Conducta Infractora</b>	<b>Tipificación legal y clasificación</b>	<b>Multa impuesta</b>
<b>1</b>	<b>Relaciones Laborales</b>	No otorgar íntegra y oportunamente la ropa de trabajo e implementos de seguridad, útiles de aseo y una casaca, a los que tienen derecho los trabajadores por el Convenio Colectivo 2019-2020.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	22,968.00
<b>2</b>	<b>Labor Inspectiva</b>	Incumplimiento por parte del sujeto inspeccionado al no presentar información requerida mediante Medida Inspectiva de Requerimiento de fecha 05 de marzo de 2021.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	34,672.00

#### **POR TANTO**

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

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por CONTRATISTAS GENERALES EN MINERÍA J.H. SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – CONGEMIN J.H. S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 77-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 22 de setiembre de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lima, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 261-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.- CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 77-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, en el extremo referente a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a CONTRATISTAS GENERALES EN MINERÍA J.H. SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA – CONGEMIN J.H. S.A.C. y a la Intendencia Regional de Lima, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Lima.

**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

Firmado digitalmente por:

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**LUZ IMELDA PACHECO ZERGA**

Vocal Titular

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**

#### **VOTO SINGULAR DEL VOCAL LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas vocales, si bien estoy de acuerdo con el fallo, discrepo de la fundamentación, pues considero que el Tribunal de Fiscalización Laboral no tiene competencia para analizar el otorgamiento íntegro y oportuno de la ropa de trabajo e implementos de seguridad, útiles de aseo y una casaca, a los que tienen derecho los trabajadores por el Convenio Colectivo 2019-2020, sobre el que versa el expediente administrativo elevado a esta instancia de revisión. En este caso, se ha activado la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral por una infracción calificada como “muy grave a la labor inspectiva”, por no haber cumplido el empleador con la medida de requerimiento, de fecha 05 de marzo de 2021.

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

1. La Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ley N° 29981, ha establecido la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral con carácter excepcional, conforme fluye de una lectura atenta del tercer párrafo del artículo 41. A su vez, literal b)



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

del artículo 49 de la norma citada delega en las normas reglamentarias la determinación de las “causales establecidas” para la interposición del recurso de revisión. Es decir, la ley establece un ámbito restringido, pero la configuración de dicho ámbito es delegada a las normas sectoriales.

2. En el literal c) del artículo 55 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, reitera la excepcionalidad del ámbito objetivo en el que la instancia de revisión ejecuta sus competencias. De esa forma, refiere al Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR como norma que determina los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso de revisión.
3. El artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, a su vez, reitera el carácter excepcional de la competencia de la instancia de revisión. En concreto, en el artículo 14, el Reglamento mencionado refiere que el recurso de revisión se interpone contra resoluciones que sancionan infracciones “muy graves”.
4. En el bloque de legalidad que se repasa, se observa que: 1) el Tribunal de Fiscalización Laboral tiene una competencia excepcional, lo que estrictamente se refiere a la competencia material establecida por la norma reglamentaria, por delegación legal; y 2) dicha competencia, excepcionalmente activada, permite que el órgano de revisión ejerza sus funciones, conforme al segundo párrafo del artículo 15 de la Ley N° 29981: emitir decisiones que constituyan precedentes de observancia obligatoria que interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.
5. Conforme con la doctrina administrativista, “la competencia en razón de la materia se refiere a las actividades o tareas que legítimamente puede desempeñar el órgano, es decir, al objeto de los actos y a las situaciones de hecho ante las que puede dictarlos”<sup>18</sup>
6. Los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son; sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren casos en los que las imputaciones contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” más algún o algunos más de distinto grado. Habitualmente, en este tipo de casos, el Tribunal de Fiscalización Laboral distingue lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.

---

<sup>18</sup> Gordillo, A. (2007). Tratado de derecho administrativo: el acto administrativo (Vol. 3). Agustín Gordillo. [https://www.gordillo.com/pdf\\_tomo3/capitulo8.pdf](https://www.gordillo.com/pdf_tomo3/capitulo8.pdf)



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

7. Una excepción a lo distinguido en el numeral anterior es el caso de las infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenido en el numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Existen casos en donde la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral es dudosa, pues los recursos de revisión se tramitan por sanciones impuestas por inejecución de medidas de requerimiento que, en sustancia, versan sobre un comportamiento subsumible en tipos sancionadores calificados por la normativa como infracciones “graves” o hasta “leves”. En tales casos, el análisis de la razón jurídica de las medidas de requerimiento debe limitarse a un análisis estrictamente referido a la proporcionalidad y razonabilidad de tales medidas, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son, en efecto, las infracciones calificadas como graves y leves.
8. Del análisis del escrito de revisión no se identifica que la impugnante fundamente su recurso en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal, respecto de la infracción “muy grave” (único objeto de análisis posible de pronunciamiento por parte del Tribunal). Por el contrario, se observa que los argumentos de defensa de la recurrente implican que esta Sala tome posición sobre la calificación efectuada de la falta administrativa respecto de una materia distinta a *infracciones muy graves*, cuestión que, como se ha expuesto, excede la competencia que la ley ha otorgado a este Tribunal.
9. En efecto, si bien la recurrente ha impugnado la aplicación de una medida de requerimiento (infracción *muy grave*), se observa que las alegaciones planteadas recaen sobre aspectos en los cuales la Intendencia competente, como instancia de apelación, se ha pronunciado ya, al tratarse de materia calificada por la norma como *infracción grave y/o infracción leve*.
10. Entonces, respecto de dicha materia, se ha agotado ya la vía administrativa en la instancia de apelación, y al no presentarse argumentos que cuestionen los fundamentos expuestos por las instancias inferiores sobre la infracción objeto del recurso de revisión (infracción muy grave), se determina que el recurso de revisión no desvirtúa la sanción aplicada respecto de la infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento, de fecha 05 de marzo de 2021, resultando infundado el recurso de revisión que se ha interpuesto.
11. Finalmente, el Tribunal de Fiscalización Laboral podría, sobradamente, ejercer la tutela administrativa a través del efecto unificador que tienen los precedentes de observancia obligatoria incluso sobre casos como este, donde las materias cuyo análisis es indispensable recaen en una materia distinta a la que activa la competencia de la instancia de revisión.



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 062-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

## **CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA**

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, CONTRATISTAS GENERALES EN MINERÍA J.H. SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - CONGEMIN J.H. S.A.C. identificado con RUC: 20155670666 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000062-2022 en fecha 01/02/2022 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

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