

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N.º 009-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala

Expediente Sancionador: 2136-2017-Sunafil/ILM
Procedencia: Intendencia de Lima Metropolitana
Impugnante: CSALUD S.A.
Acto Impugnado: Resolución de Intendencia N.º 1169-2021-Sunafil/ILM
Materia: - Relaciones laborales
- Labor inspectiva

Sumilla: Se declara fundado en parte el recurso de revisión interpuesto por CSALUD S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N.º 1169-2021-Sunafil/ILM, de fecha 15 de julio del 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana.

Lima, 04 de enero del 2022

Visto: El recurso de revisión interpuesto por CSALUD S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.º 1169-2021-Sunafil/ILM, de fecha 15 de julio del 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador, y

Considerando:

I. Antecedentes

1.1 Mediante Orden de Inspección N.º 18038-2016-Sunafil/ILM, 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 541-2017 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de dos (02) infracción muy graves en materia de relaciones laborales y de una (01) infracción a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Acta de Infracción N.º 541-2017-Sunafil/ILM del 16 de enero del 2017, notificada el 22 de febrero del 2018, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de quince (15) 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 Habiendo hecho uso de tal derecho la impugnante con el escrito con registro N.º 37467-2016, presentado el 15 de marzo del 2018, dentro del plazo legalmente establecido y de la revisión de los actuados la Sub Intendencia de Resolución mediante Resolución de Sub Intendencia N.º 220-2018-Sunafil/ILM/SIRE4 de fecha 24 de abril del 2018, multó a la impugnante por la suma de S/ 72,292.50 por haber incurrido, entre otras, en:

- Una infracción **muy grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar haber otorgado el descanso, pago de la remuneración vacacional e indemnización, según corresponda, en relación de trece (13) ex trabajadores. Realizó una subsanación parcial, empero subsiste el incumplimiento en relación de once (11) trabajadores, conforme lo descrito en el numeral V del considerando 17 de la presente resolución, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, ascendente a S/ 40,500.00.

- Una infracción **muy grave** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de horas extras a favor de una ex trabajadora, conforme lo descrito en el numeral VII del considerando 14 y numeral VI del considerando 17 de la presente resolución, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, ascendente a S/ 20,250.00.

- Una infracción **muy grave** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 09 de enero del 2017, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/ 40,500.00.

1.4 Con fecha 17 de julio del 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 220-2018-Sunafil/ILM/SIRE4, argumentando lo siguiente:

- La Nulidad de la resolución de sub intendencia por carecer de una debida motivación y vulnerar los principios de legalidad, debido procedimiento y razonabilidad, dado que la autoridad de trabajo no puede sin ninguna justificación considerar a todos los trabajadores, como afectados, únicamente porque se acreditó una subsanación parcial, en consecuencia, se gradué la sanción a imponer por los trabajadores con los cuales se mantenía la conducta infractora.

- La autoridad de trabajo de manera injustificada sostiene que serán considerados como afectados los 13 trabajadores, omitiendo que se ha subsanado la mayoría de las conductas infractoras, dado que ha sido subsanada de manera voluntaria antes de la notificación del acta de infracción.

- Respecto a los ex trabajadores Felipe David Luna Berrocal y Marleny Tamaylla Sayritupac, se encuentran en trámite por la vía judicial por pago de beneficios sociales por tal motivo y al amparo del inciso 2 del Art. 139 de la Constitución no se puede determinar sanción respecto a dichos trabajadores.

- Respecto al pago de horas extras de la ex trabajadora Beatriz Yesenia Alvarado Montoya, se debe tener en consideración el Reglamento Interno de Trabajo de la institución, en este escenario para poder acreditar sobretiempo en su horario de trabajo se debe estar autorizado por el superior jerárquico el cual con la jefatura de Recursos Humanos, autorizan las horas extras, autorización que no se ha demostrado como lo indica la norma interna, motivo por el cual corresponde dejar sin efecto la sanción.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.º 1169-2021-Sunafil/ILM, de fecha 15 de julio del 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y revoco en parte la Resolución de Sub Intendencia N.º 220-2018-Sunafil/ILM/SIRE4, de acuerdo a los considerandos 3.4 a 3.14 de dicha resolución, lo cual no afecta la sanción impuesta a la impugnante, ascendente a (S/. 72,292.50), por considerar que:

- La inspeccionada admite haber incumplido las infracciones atribuidas en materia de: boletas de pago, pago de remuneraciones, pago de gratificaciones legales, pago de bonificación extraordinaria, pago de la remuneración vacacional, para lo cual, mediante escrito de descargos al Acta de Infracción, ha remitido documentación que acredita el cumplimiento de diferentes infracciones.

- Se advierte en el considerando 15 de la resolución apelada que, la autoridad ha tomado en cuenta y valorado la documentación anexada al escrito de descargos; no obstante, en el considerando 16 de la resolución apelada ha señalado: "Ahora bien, de lo expuesto se advierte que el sujeto inspeccionado efectuó la Subsanación Parcial, esto es, por cada incumplimiento subsanó únicamente de una parte de trabajadores y periodos, subsistiendo por ende afectados por cada uno de ello. En consecuencia, no realizó la subsanación respecto a cada uno de los incumplimientos a favor de todos los trabajadores afectados y periodos; Por lo que, debido a que no subsano todas las infracciones o inclusive una infracción respecto de la totalidad de afectados

y periodos; no es aplicable la eximente de sanción voluntaria (...). En consecuencia, se impone sanción considerando como afectados a los trece (13) extrabajadores del Sujeto inspeccionado”.

- De la revisión de los documentos remitidos por la inspeccionada, conforme al principio de verdad material, la Intendencia advirtió que la inspeccionada ha subsanado el cumplimiento de determinadas obligaciones conforme a un cuadro detallado en el numeral 3.4 del III Considerando de la Resolución de Intendencia, antes de la fecha de notificación del Acta de Infracción efectuado el 22 de febrero del 2018.

- Con fecha 31 de mayo del 2017, se publicó en el Diario Oficial El Peruano el Decreto Supremo N.º 007-2017-TR, Decreto Supremo que modifica el RLGIT, que entre otros artículos, modifica específicamente el numeral 17.3 del artículo 17, estableciendo el nuevo texto normativo lo siguiente: “Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones en el plazo otorgado por el inspector del trabajo en la medida de requerimiento, se emite el informe correspondiente dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones fiscalizadas, sin perjuicio de la emisión de las recomendaciones o advertencias que correspondan, dando fin a la etapa de fiscalización. Cuando la subsanación se produzca después del vencimiento del plazo de la medida de requerimiento y antes de la notificación de imputación de cargos, aquélla será calificada por la autoridad instructora del procedimiento sancionador.”

- El numeral 1, literal f) del artículo 257 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto supremo N.º 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que: “Constituyen condiciones eximentes de la responsabilidad por infracciones, la subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos a que se refiere el inciso 3) del artículo 255”

- Siendo así, teniendo en cuenta que la inspeccionada ha subsanado su obligación laboral respecto de los periodos señalados en el cuadro inmerso en el considerando 3.4 de la Resolución de Intendencia, antes de la notificación de la imputación de cargos, la Intendencia revoca los periodos de los trabajadores comprendidos en dicha subsanación; sin embargo, ello no afecta el monto de la sanción impuesta, pues subsisten infracciones respecto a determinados periodos, los cuales no acreditan el cumplimiento de la totalidad de trabajadores, ni de todas las infracciones y periodos, habiéndose precisado el motivo por el cual dichos documentos presentados no acreditan el pago total de la liquidación de beneficios, debido a que no cuentan con la firma de los trabajadores afectados y no se adjunta comprobante de depósito, toda vez que se verifica que en efecto, la inspeccionada no acreditó fehacientemente el cumplimiento de los trabajadores, materias y periodos que se detallan en el cuadro inserto en el numeral 3.8 de la resolución de intendencia.

- Cabe hacer la precisión, que la sanción impuesta por la autoridad de primera instancia fue graduada atendiendo a la gravedad de la falta cometida y al número de trabajadores afectados, de acuerdo al Art. 38 de la LGIT y al Art. 48 del RLGIT, que contienen valores fijos predeterminados por el legislador, que establece montos fijos de multa por parámetros de 1 a 10 trabajadores o de 11 a 20 trabajadores respectivamente, por lo que en el caso de autos los montos no se ven reducidos a pesar que la inspeccionada haya subsanado determinadas infracciones y disminuido el número de trabajadores afectados de 13 a 11 en la mayoría de ellos, toda vez que dicho número de trabajadores afectados se mantiene dentro de los parámetros establecidos en la ley.

- La Directiva N.º 001-2016-Sunafil/INII, Reglas Generales para el Ejercicio de la Función Inspectiva, vigente a la fecha de las actuaciones inspectivas, señala lo siguiente: “7.1.5. El inicio de las acciones judiciales durante el trámite de las actuaciones inspectivas, no es causal de inhibición por parte de los servidores que ejercen función inspectiva, salvo que exista mandato

judicial expreso que así lo disponga”, lo cual se encuentra en armonía con lo establecido en el numeral 74.2 del artículo 74 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, del TUO de la LPAG, que establece de manera expresa: “Solo por ley o mediante mandato judicial expreso, en un caso concreto, puede ser exigible a una autoridad no ejercer alguna atribución administrativa de su competencia”; en tal sentido, la autoridad administrativa de trabajo no puede abstenerse de ejercer su actividad fiscalizadora y la competencia sancionadora en el caso de autos, salvo por mandato judicial expreso, situación que no ha sucedido en el presente caso.

- Se advierte en la parte final del cuarto hecho verificado del acta de Infracción, los Inspectores comisionados dejaron constancia que la extrabajadora Beatriz Yesenia Alvarado Montoya ha realizado labores en sobretiempo en el año 2016, precisado la cantidad de horas extras laboradas durante al año 2016, así en enero laboró 01:10 horas, en marzo 01:40 horas, en abril 35 minutos, en mayo 01:20 horas, en junio 01:11 horas; en julio 02:33 horas, en agosto 02:44 horas, en setiembre 02:38 horas, y en octubre 03:41 horas; en tal sentido el artículo 15 invocado del “Reglamento Interno de Trabajo” de la inspeccionada, remitido en el procedimiento recursivo, no exime a la inspeccionada de la obligación de pagar a la extrabajadora por las labores realizadas para la inspeccionada en sobretiempo, toda vez que conforme lo establece el artículo 7 del Decreto Supremo N.º 004-2006-TR que establece: “Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.”, en el presente caso no se ha acreditado dicho extremo, en tanto, dicha disposición es una presunción del efectivo cumplimiento del trabajo que recae sobre el deber del empleador, quien en todo caso debe evitar que el trabajador se mantenga dentro del centro de labores, tal como lo señala el siguiente párrafo del mismo dispositivo legal que señal: “Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.”

1.6 Con fecha 11 de agosto del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N.º 1169-2021-Sunafil/ILM.

1.7 La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum 001699-2021-Sunafil/ILM, recibido el 07 de octubre del 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. De la competencia del Tribunal De Fiscalización Laboral

2.1 Mediante el artículo 1º de la Ley N.º 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **Sunafil**), disponiéndose en el artículo 7º 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.º 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.º 007-2013-TR⁶, y el artículo 2º del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 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.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 CSALUD S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que CSALUD S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 1169-2021-Sunafil/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual revoco en parte la Resolución de Sub Intendencia N.º 220-2018-Sunafil/ILM/SIRE4, de acuerdo a lo señalado en sus considerandos 3.4 a 3.14 de dicha resolución, lo cual no afecta la sanción impuesta a CSALUD S.A., por la suma de S/ 72,292.50 por la comisión de, entre otras, infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en los numerales 25.6 del artículo 25 y 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 resolución⁸.

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 CSALUD S.A.

V. Fundamentos del recurso de revisión

5.1 Con fecha 11 de agosto del 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.º 1169-2021-Sunafil/ILM, argumentando lo siguiente:

- De acuerdo a lo dispuesto en el considerando 6.24 y 6.25 de Resolución N.º 067-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, 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. En aquellos casos en los que el inspector tiene conocimiento de la insubsanabilidad de la conducta o de la imposibilidad del sujeto inspeccionado de cumplirla, su emisión atentaría contra el Principio de Razonabilidad. Dado que ante la Sala se acreditó el estado financiero y la poca capacidad de pago del sujeto inspeccionado correspondería aplicar el mismo criterio de interpretación a efectos de que se garantice el cumplimiento de los principios rectores del procedimiento administrativo.

- Conforme a lo expuesto en la sentencia recaída en el Expediente N.º 2192-2004-AA/TC, la sanción debe guardar una relación razonable de acuerdo con el fin que se procura alcanzar, la sanción no solo debe motivar la probanza de la falta, sino también de que manera ha ponderado la conducta y los demás criterios atinentes para imputar la sanción a imponer.

- Su representada si cumplió con acreditar la subsanación de las conductas calificadas como infractoras, conforme se puede apreciar del escrito de apelación y los escritos de descargos que obran en autos, y de los medios probatorios que se acompañaron al mismo.

- La multa impuesta por el incumplimiento de la medida de requerimiento resulta siendo irracional y desproporcionada, ya que mediante escrito de descargos se expuso los motivos por los cuales su representada se vio imposibilitada de realizar el pago de los beneficios sociales de los trabajadores, al estar atravesando por una grave crisis, la cual fue efectivamente comprobada de acuerdo a lo resuelto en el considerando 6.25 y siguientes de la Resolución N.º 067-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, quedando demostrado el estado financiero de su representada, lo cual motivo diversas actuaciones inspectivas por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo.

- De acuerdo al considerando 6.27 de lo resuelto en la Resolución N.º 067-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, y en aplicación del principio de Razonabilidad se considera que no era razonable emitir una medida inspectiva de requerimiento de pago si el inspector ya tenía conocimiento de los incumplimientos generados por la impugnante ante la falta de pago de las obligaciones laborales frente a sus trabajadores a causa de un contexto económico debidamente acreditado.

- Se evidencia una vulneración al principio de razonabilidad, puesto que, al haberse impuesto la medida de requerimiento, habiéndose acreditado la crisis económica que su representada atravesaba desde el 2016 resulta irracional y desproporcionada en la medida que su representada se vía imposibilitada de cumplir con todas sus obligaciones laborales. Es por ello, que se debe tener en consideración lo resuelto en la Resolución N.º 067-2021- Sunafil/TFL-Primera Sala y desestimar la multa propuesta por el incumplimiento de la medida de requerimiento en estricta aplicación al principio de razonabilidad.

VI. Análisis del recurso de revisión

Respecto al recurso de revisión planteado, es oportuno señalar que esta Sala es competente para evaluar las infracciones sancionadas como MUY GRAVES; por lo que estando a los actuados, se evidencia que la resolución impugnada comprende una infracción LEVE, cuatro infracciones GRAVES y tres infracciones MUY GRAVES, siendo materia de análisis solo estas tres infracciones muy graves. Por lo tanto, los argumentos tendientes a cuestionar la imposición de sanción leve y sanciones graves, son argumentos respecto de los cuales esta Sala no tiene competencia para pronunciarse.

Sobre el pago de la remuneración vacacional

6.1 El artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713 señala que:

“El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

Dicho derecho está condicionado, además, al cumplimiento del récord que se señala a continuación: 1. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria es de seis días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos sesenta días en dicho período. 2. Tratándose de trabajadores cuya jornada ordinaria sea de cinco días a la semana, haber realizado labor efectiva por lo menos doscientos diez días en dicho período.

En caso de extinción del vínculo laboral. Los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador” (énfasis añadido).

6.2 Asimismo, en mérito al artículo 22 del Decreto Legislativo N.º 713, establece lo siguiente:

“Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional.

El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente”.

6.3 La impugnante ha admitido haber incumplido las infracciones atribuidas en materia de relaciones laborales como son las boletas de pago, pago de remuneraciones, pago de gratificaciones legales, pago de la bonificación extraordinaria, pago de la remuneración vacacional, en tal sentido, el inferior en grado, ha tomado en cuenta y valorado la documentación anexada a su escrito de descargos, y por el principio de verdad material, ha advertido que la impugnante ha acreditado el cumplimiento de determinadas obligaciones como lo detalla en el considerando 3.4 de los cuadros adjuntos en dicha resolución, antes de la notificación del Acta de Infracción, efectuada el 22 de febrero del 2018, por lo que revoco los periodos y los trabajadores comprendidos en dicha subsanación; sin embargo ello no afectó el monto de la sanción impuesta, en tanto que dicho monto fue graduado en base a lo señalado en el Art. 38 de la LGIT y numeral 48.1 del Art. 48 del RLGIT, los mismos que establecen valores montos fijos de multa por parámetros de 1 a 10 trabajadores o de 11 a 20 trabajadores, en donde pese a que la impugnante ha subsanado determinadas infracciones y disminuido el número de trabajadores de 13 a 11 trabajadores en la mayoría de ellos, sin embargo el número de trabajadores afectados se mantienen dentro de los parámetros establecidos por ley.

6.4 Por lo que de la documentación adjunta, dichos documentos no acreditan el pago total de la liquidación de beneficios sociales, debido a que no tienen la firma de los trabajadores y no adjuntan el comprobante de depósito, siendo los trabajadores afectados, para el caso de las vacaciones once (11) trabajadores: Karolin Gamarra Rios; Felipe David Luna Berrocal; Ana Stephanie Delgado Zuñiga; Soledad Violeta Trujillo Falcón; Tania Jade Escante Torres; Katerine Castillo García; Marleny Tomaylla Sayritupac; Melva Jimenez Herrera; Chaarly Villacorta Murayari; Beatriz Yesenia Alvarado Montoya; y Francesca Giuliana Ramos Ortiz, habiendo incumplido los periodos respecto a sus vacaciones los que se detallan en el cuadro adjunto de la resolución apelada en el considerado 3.8. Así, de la verificación de los documentos antes señalados, y en consideración al récord laboral de los trabajadores referidos, se corrobora que

se ha incumplido con otorgar el pago por el descanso correspondiente en el marco de las referidas normas.

6.5 En tal sentido, de lo actuado en sede inspectiva y en el procedimiento sancionador, se verifica que la impugnante no acreditó el cumplimiento del pago de las vacaciones periodos 2015/2016 de Karolin Gamarra Rios, vacaciones truncas de Felipe David Luna Berrocal, vacaciones 2015/2016 y trunco 2016/2017 de Ana Stephanie Delgado Zuñiga, vacaciones truncas 2016/2017 de Soledad Violeta Trujillo Falcón, vacaciones truncas 2015/2016 de Tania Jade Escante Torres, vacaciones truncas 2015/2016 de Katerine Castillo García, vacaciones truncas 2015/2016 de Marleny Tomaylla Sayritupac, remuneración vacacional 2015/2016 y trunca 2016/2017 de Melva Jiménez Herrera, vacaciones truncas 2014/2015 de Chaary Villacorta Murayari, vacaciones del periodo trunco 15/01/2016 al 20/10/2016 de Beatriz Yesenia Alvarado Montoya y vacaciones e indemnización periodos 2012/2013; 2013/2014; otorgamiento de descanso físico y remuneración vacacional de los periodos 2014/2015; 2015/2016 y trunco 2016/2017 de Francesca Giuliana Ramos Ortiz.

6.6 La impugnante señala que cumplió con sus obligaciones respecto del pago de vacaciones. Al respecto, del recurso interpuesto no se evidencia de parte de la impugnante mayor fundamentación; sin perjuicio de ello, de la verificación de los documentos presentados en su escrito de descargos, no se evidencia que haya cumplido con cancelar la totalidad de las vacaciones correspondientes a los periodos señalados líneas arriba. En tal sentido, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión, por lo que subsiste la infracción imputada tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

De la infracción relativa por el incumplimiento del pago de horas extras

6.7 En concordancia con el desarrollo de los fundamentos 13 y siguientes de la sentencia recaída en el Exp. N.º 4635-2004-AA/TC, el Tribunal Constitucional ha dispuesto que los alcances referidos a la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo deben entenderse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2º del Convenio N.º 1 de la OIT, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, los precedentes vinculantes que sobre el particular emita el Tribunal Constitucional y la norma especial sobre la materia.

6.8 En dicho contexto, según el fundamento 15 de la sentencia citada, “las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración”.

6.9 Asimismo, debemos indicar que el artículo 10 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, prescribe que “el tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes”.

6.10 Por tanto, como puede desprenderse de la norma antes citada, bastará que el inspector corrobore la existencia de tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal para que la misma sea considerada como en sobretiempo y se requiera que se abone, con un recargo, conforme lo establece la norma de la materia.

6.11 En el caso sub examine, a través de la aplicación del principio de primacía de la realidad, mediante el cual se impone que, ante discrepancia entre la documentación formal y lo realmente constatado, se privilegiará esta última, el inspector comprobó que el trabajador Emanuel Augusto Villena Pizarro realizaba marcaciones al momento del horario de ingreso y salida del centro de trabajo.

6.12 Siguiendo a lo verificado en el Acta de Infracción, se observa en el cuarto hecho verificado⁹, que los inspectores dejaron constancia que la ex trabajadora Beatriz Yesenia Alvarado ha realizado labores en sobretiempo en el año 2016, precisado la cantidad de horas extras laboradas durante al año 2016, así en enero laboró 01:10 horas, en marzo 01:40 horas, en abril 35 minutos, en mayo 01:20 horas, en junio 01:11 horas; en julio 02:33 horas, en agosto 02:44 horas, en setiembre 02:38 horas, y en octubre 03:41 horas; por lo que la impugnante ha incumplido con el pago de horas extras, lo que configura la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

6.13 Al respecto, se debe precisar que, conforme a los considerandos antes expuestos, la existencia de trabajo en sobretiempo ha sido debidamente acreditada por parte del inspector, subsistiendo así el incumplimiento de compensar económicamente al trabajador, con arreglo a las pautas recogidas en el TUO de la Ley de Jornada de Trabajo.

6.14 En base a ello, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

6.15 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.

6.16 El artículo 14 de la LGIT establece lo siguiente, respecto de las medidas de requerimiento:

“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.** En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse” (énfasis añadido).

6.17 Por ello, la LGIT señala que la emisión de medidas de requerimiento constituye una potestad de los inspectores de trabajo¹⁰, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización¹¹ en aquellos supuestos en los que la autoridad determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es subsanable dentro de un plazo razonable¹², calificándose como una infracción a la labor inspectiva el incumplimiento del mandato dictado por el inspector¹³.

6.18 Es decir, 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 sancionador¹⁴. En aquellos casos en los que el inspector tiene conocimiento de la insubsanabilidad de la conducta o de la imposibilidad del sujeto inspeccionado de cumplirla, su emisión –a consideración de esta Sala– atenta contra el Principio de Razonabilidad¹⁵.

6.19 En el caso materia de autos, a la fecha de emisión de la medida de requerimiento –09 de enero del 2017– había quedado demostrado el estado financiero de la impugnante y la poca capacidad de pago de esta, que se reflejaba en el incumplimiento de las distintas obligaciones

frente a sus trabajadores, las cuales motivaron actuaciones inspectivas por parte de la autoridad administrativa de trabajo (como es el caso de autos).

6.20 Así, del expediente se puede evidenciar que con carta s/n de fecha 19 de setiembre del 2016¹⁶ la impugnante remite comunicación al Presidente de la República, así como al Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, a la Ministra de Salud, al Ministro de Economía y Finanzas, al Presidente del Consejo de Ministros, al Superintendente de Sunat y al Superintendente de Sunafil, comunicando la situación económica y sociolaboral que venían afrontando. Asimismo, con carta de fecha 12 de enero del 2017¹⁷, se hace de conocimiento a la misma autoridad de la existencia de embargos trabados por Sunat en contra de la impugnante. De acuerdo a lo señalado, esta Sala considera que, en el caso en concreto, no era razonable emitir una medida inspectiva de requerimiento si el inspector ya tenía conocimiento de que los incumplimientos generados por la impugnante, ante la falta de pago de las obligaciones laborales frente a sus trabajadores, eran a causa de un contexto económico debidamente acreditado, que generaba retraso en el pago de los mismos. Por lo que, a la luz de los hechos expuestos y en aplicación del principio de culpabilidad¹⁸, el incumplimiento de la medida de requerimiento, no obedece a una conducta atribuible a la impugnante a título de dolo o culpa.

6.21 Es así que se aplica el precedente vinculante emitido por este Tribunal a través del acuerdo de Sala Plena adoptado por la Resolución N.º 002-2021-Sunafil/TFL, acuerdo e) (considerandos 30 a 35).

6.22 En ese sentido, en el caso materia de autos correspondía únicamente el determinar las conductas infractoras y el proponer las sanciones por tales conductas; a consideración de esta Sala, el emitir una medida inspectiva de requerimiento teniéndose conocimiento de la imposibilidad de su cumplimiento por parte del investigado, desnaturaliza la finalidad de la misma y vulnera el principio de culpabilidad.

6.23 Por estas consideraciones, se deja sin efecto la infracción muy grave en materia de labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 09 de enero del 2017, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

6.24 Es oportuno señalar que, esta sala ha verificado que entre el plazo de interposición del recurso de apelación y la fecha de emisión de la resolución apelada, ha transcurrido en un exceso de los 30 días establecidos en el artículo 218.2 del TUO de la LPAG¹⁹; sin perjuicio de ello, el numeral 151.3 del artículo 151 del TUO de la LPAG²⁰ prescribe que el vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. Así, la actuación administrativa fuera de término no queda afectada de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo. En consecuencia, la extemporaneidad del pronunciamiento, no está afectada de nulidad, al no existir norma alguna que expresamente así lo establezca; sin embargo, si conlleva la eventual responsabilidad por dicho incumplimiento²¹.

Por tanto

Por las consideraciones expuestas y 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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por 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 CSALUD S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N.° 1169-2021-Sunafil/ILM, de fecha 15 de julio del 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N.° 2136-2017-Sunafil/ILM/SIRE4, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Segundo.- Confirmar la Resolución de Intendencia N.° 1169-2021-Sunafil/ILM, en los extremos referentes a las sanciones impuestas por no haber otorgado el descanso, pago de la remuneración vacacional e indemnización, según corresponda, en relación de once (11) ex trabajadores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y por no cumplir con el pago de horas extras, a favor de una (01) ex trabajadora tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

Tercero.- Revocar en parte la Resolución de Intendencia N.° 1169-2021-Sunafil/ILM, en el extremo referente a la sanción impuesta por el incumplimiento a la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 09 de enero del 2017, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dejando sin efecto la multa impuesta por dicha infracción.

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

Quinto.- Notificar la presente resolución a CSALUD S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

Sexto.- Remitir los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.

Séptimo.- 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

Jessica Pizarro Delgado

Vocal Alterna

Constancia de notificación vía casilla electrónica

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, CSALUD S.A. identificado con RUC: 20101165389 el siguiente documento Resolución de Tercera Instancia N.° 000000009-2022 en fecha 24/01/2022 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: Planillas o registros que la sustituyan (Sub materia: Entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades), Remuneraciones (Sub materia: Pago íntegro y

oportuno de la remuneración convencional - Sueldos y Salarios, Gratificaciones, Pago de Bonificaciones), Jornada, Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (Sub materia: Vacaciones), Compensación por Tiempo de Servicios (Sub materia: Depósito de CTS) y Certificado de Trabajo.

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

3 "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 1º.- 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 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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

8 Iniciándose el plazo el 20 de julio del 2021.

9 Obrante a folios 13 del expediente sancionador.

10 LGIT, "Artículo 5º.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

(...)

5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.”

11 RLGIT, “Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(...)

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, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento.

Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

El acta de infracción hace las veces del informe al que aluden los dos últimos párrafos del artículo 13 de la Ley, debiendo contener como mínimo la información a que se refiere el artículo 54.

12 La entonces vigente “Directiva N.º 001-2016-Sunafil/INII - Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva”, aprobada por Resolución de Superintendencia N.º 039-2016-Sunafil establecía lo siguiente: Finalización de las Actuaciones Inspectivas

(...)

7.7.2 Medidas Inspectivas

(...)

7.7.2.7 En caso se verifiquen infracciones insubsanables no se emitirá medida inspectiva de requerimiento, debiendo dejar constancia del carácter insubsanable de la infracción en la respectiva constancia de actuaciones inspectivas y anexos. La calificación de un incumplimiento como insubsanable debe ser notificada al sujeto inspeccionado durante las actuaciones inspectivas de investigación y deben estar sustentadas en la imposibilidad de revertir los efectos del incumplimiento normativo o de la afectación del derecho, sustento que también debe ser consignado en el Acta de Infracción.

La directiva actual (Directiva N.º 001-2020-Sunafil/INII, aprobada por Resolución de Superintendencia N.º 031-2020-Sunafil) consigna los mismos alcances en el numeral 7.14.8”

13 LGIT, “Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

(...)”

14 Tal y como se señaló en el considerando 6.7 de la Resolución N.º 018-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala, del 08 de junio del 2021, recaída en el Expediente N.º 1098-2016-Sunafil/ILM/SIRE4

15 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:

(...)

1.4. 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.”

16 Véase folio 40 al 43 del expediente sancionador.

17 Véase folio 57 al 60 del expediente sancionador.

18 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:

(...)

10. Culpabilidad. - La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.”

19 TUO de la LPAG, “Artículo 218. Recursos administrativos

(...)

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.

20 TUO de la LPAG, “Artículo 151.- Efectos del vencimiento del plazo

151.1 El plazo vence el último momento del día hábil fijado, o anticipadamente, si antes de esa fecha son cumplidas las actuaciones para las que fuera establecido.

151.2 Al vencimiento de un plazo improrrogable para realizar una actuación o ejercer una facultad procesal, previo apercibimiento, la entidad declara decaído el derecho al correspondiente acto, notificando la decisión.

151.3 El vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afecta de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo.

151.4 La preclusión por el vencimiento de plazos administrativos opera en procedimientos trilaterales, concurrenciales, y en aquellos que por existir dos o más administrados con intereses divergentes, deba asegurárselas tratamiento paritario”.

21 TUO de la LPAG, “Artículo 154.- Responsabilidad por incumplimiento de plazos

154.1 El incumplimiento injustificado de los plazos previstos para las actuaciones de las entidades genera responsabilidad disciplinaria para la autoridad obligada, sin perjuicio de la responsabilidad civil por los daños y perjuicios que pudiera haber ocasionado.”

Documento publicado en la página web de Sunafil.