

**Tribunal de Fiscalización Laboral**

**Primera Sala**

**Resolución N.º 030-2022-Sunafil/TFL-Primera Sala**

**Expediente Sancionador:** 175-2020-Sunafil/IRE-PUN  
**Procedencia:** Intendencia Regional de Puno  
**Impugnante:** Consorcio de Ingenieros Ejecutores Mineros S.A.  
**Acto Impugnado:** Resolución de Intendencia N.º 043-2021-Sunafil/IRE-PUN  
**Materia:** Labor inspectiva

**Sumilla:** Se declara **fundado en parte** el recurso de revisión interpuesto por Consorcio de Ingenieros Ejecutores Mineros S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N.º 043-2021-Sunafil/IRE-PUN, de fecha 15 de setiembre del 2021.

Lima, 10 de enero del 2022

**Visto:** El recurso de revisión interpuesto por **Consorcio de Ingenieros Ejecutores Mineros S.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.º 043-2021-Sunafil/IRE-PUN, de fecha 15 de setiembre del 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

**Considerando:**

**I. Antecedentes**

1.1 Mediante Orden de Inspección N.º 745-2020-Sunafil/IRE-PUN, 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.º 175-2020-Sunafil/IRE-PUN (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones muy graves a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N.º 018-2021-Sunafil/IRE-PUN/SIAI-IC, de fecha 14 de enero del 2021, y notificada el 19 de enero del 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Decreto Supremo N.º 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 027-2021-Sunafil/IRE-PUN/SIAI-IF, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N.º 120-2021-Sunafil/IRE-PUN/SIRE, de fecha 03 de agosto del 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 22,618.00 por haber incurrido en:

- Una infracción **muy grave** a la labor inspectiva, por no haber cumplido con facilitar la información y documentación requerida, infracción tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndose una sanción ascendente a S/. 11,309.00.

- Una infracción **muy grave** a la labor inspectiva, por abandonar el lugar donde se desarrollaba la diligencia inspectiva de verificación de despido arbitrario, infracción tipificada en el numeral 46.6 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndose una sanción ascendente a S/. 11,309.00.

1.4 Con fecha 26 de agosto del 2021, la impugnante interpone recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.° 120-2021-Sunafil/IRE-PUN/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. No era necesario que se realice las actuaciones inspectivas de carácter presencial debido que al tratarse de un supuesto despido arbitrario de un trabajador la Ley faculta a los sujetos inspeccionados en remitir la información de acuerdo a las tecnologías de información que ha implementado Sunafil una vez sea requerido mediante la notificación a su casilla electrónica, se debió solicitar la documentación en forma digital sin requerirla de forma presencial, por lo que en ningún momento se ha comprobado que ha existido una negativa por parte de la inspeccionada en brindar la información materia de investigación.

ii. Se advierte que el Acta se ha emitido de forma inoportuna sin respetar que en la fecha de la inspección nos encontrábamos afrontando un marco de estado de emergencia nacional, generándose un perjuicio al empleador y vulnerando el principio de tipicidad al demostrar que en ningún momento ha existido la negativa por parte de la empresa.

iii. Al no haberse cometido la infracción tipificada en el numeral 46.3, no corresponde atribuir la falta impuesta en el numeral 46.6 del artículo 46 del RLGIT.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.° 043-2021-Sunafil/IRE-PUN, de fecha 15 de setiembre del 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Puno, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N.° 120-2021-Sunafil/IRE-PUN/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

i. La fiscalización laboral durante el plazo de vigencia de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional, según la versión 02 del Protocolo N.° 005-2020- Sunafil/INII, la inspección del trabajo ejerce sus funciones de manera presencial y/o virtual; asimismo, el sub numeral 7.6.1. del Protocolo referido, indica que: “De acuerdo con la LGIT y el RLGIT, y atendiendo al periodo de Emergencia Sanitaria y Emergencia Nacional, las modalidades de actuación inspectiva son: (...); b) visita de inspección a los centros y lugares de trabajo; (...)”; siendo así, la función inspectiva no quedaría restringida respecto de las actuaciones inspectivas presenciales, lo que implica que en cumplimiento de la autonomía técnica y funcional el inspector comisionado y de acuerdo a las facultades conferidas por ley, en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria y Nacional resulta posible realizar actuaciones inspectivas de forma presencial, en este caso la visita inspectiva; en concordancia , el numeral 3.3 del artículo 3° del Decreto Supremo N.° 051-2020-PCM incorporado mediante el Decreto Supremo N.° 053-2020-PCM, la labor de inspección del trabajo que lleva a cabo la Sunafil es considerada como una actividad esencial durante el Estado de Emergencia Sanitaria y Nacional, estando a los dispositivos legales emitidos por el gobierno central en el contexto del COVID-19, el empleador deberá garantizar en el centro de trabajo, el cumplimiento de los protocolos, medidas y condiciones de seguridad como prevención frente a la propagación del coronavirus (COVID-19), con la debida observancia de lo establecido en la Resolución Ministerial N.° 488-2020-MINSA (derogado a la fecha por la Resolución Ministerial N.° 972-2020-MINSA), la misma que se encontraba vigente en el procedimiento de actuaciones inspectivas en el caso de autos. Es así que, la visita de inspección al sujeto inspeccionado conforme se tiene de los hechos constatados del acta de infracción, el inspector actuante de acuerdo a lo previsto en el artículo 5° de la LGIT, se encontraba facultado de realizar las diligencias correspondientes en el lugar o centro de trabajo, a efectos de cumplir con la verificación de hechos de despido arbitrario, materia comprendida en la orden de inspección, pudiendo en el desarrollo de la actuación inspectiva requerir información al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones

legales, así como de exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualesquiera sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado.

ii. La orden de Inspección N.º 745-2020-Sunafil/IRE-PUN, advierte que las actuaciones inspectivas se efectuaran en el domicilio del centro de trabajo, ubicado en la Vía Santa Lucía – Caserío Viejo Ochorani N.º–, Comunidad Choroma, Km 18, distrito de Santa Lucía, provincia de Lampa y Departamento de Puno, domicilio en la cual deberá realizarse la verificación de hechos de despido arbitrario; y conforme lo señalado la versión 2 del Protocolo sobre el ejercicio de la inspección del trabajo en el marco de la Declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del coronavirus en el territorio nacional, el numeral 7.8.3, precisa: “Las diligencias de acuerdo al principio de autonomía técnica y funcional del inspector comisionado se podrá realizar de manera presencial (...)”; por tal razón, atendiendo lo señalado en la orden de inspección, el inspector comisionado se encontraba facultado para realizar las actuaciones inspectivas necesarias de forma presencial (...)” por tal razón, el inspector comisionado se encontraba facultado para realizar las actuaciones inspectivas necesarias de forma presencial. De otra parte, el numeral 7.1.13 de la Directiva N.º 003-2020- Sunafil/INII, Directiva sobre verificación de despido arbitrario, aprobada por Resolución de Superintendencia N.º 203-2020-Sunafil, señala que: “Si durante el desarrollo de la verificación del despido arbitrario, el sujeto inspeccionado se niega a proporcionar la información requerida por el inspector, se configura infracción a la labor inspectiva, según corresponda; debiendo consignarse dicha conducta infractora en el Acta de infracción, así como en el acta de verificación de despido arbitrario”. Por lo que, de acuerdo a los hechos constatados del acta de infracción el inspector comisionado en la visita inspectiva al centro de trabajo del sujeto inspeccionado, se ha entrevistado con el representante del empleador, el Señor Carlos Mario Conde Rodríguez con el cargo de Superintendente General de la Unidad Minera Tacaza, que en dicho acto se ha requerido información con relación a la verificación del despido arbitrario (que indique la respectiva jornada y horario de trabajo); sin embargo, no respondió sobre la información requerida, procediendo a retirarse del lugar de la diligencia supuestamente a consultar con el jefe de planta donde laboraba el trabajador denunciante (habiéndose esperando por un tiempo aproximado de cuarenta minutos); por lo que se tiene acreditado el abandono del representante del sujeto inspeccionado del lugar donde se llevaba a cabo la diligencia de verificación de despido arbitrario, a pesar que el inspector actuante ha insistido con el personal de vigilancia para que dicho representante retorne.

1.6 Con fecha 06 de octubre del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Puno, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N.º 043-2021-Sunafil/IRE-PUN.

1.7 La Intendencia Regional de Puno, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N.º 625-2021-Sunafil/IRE-PUN, recibido el 13 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 29981<sup>3</sup>, 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 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.º 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2º del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por

Decreto Supremo N.° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, el Reglamento del Tribunal), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### **III. Del recurso de revisión**

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución –en días hábiles– es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.

3.2 Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N.° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N.° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3 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>.

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 Consorcio de Ingenieros Ejecutores Mineros S.A.**

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que Consorcio de Ingenieros Ejecutores Mineros S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de intendencia N.° 043-2021-Sunafil/IRE-PUN, emitida por la Intendencia Regional de Puno, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 22,618.00 por la comisión de dos infracciones muy graves a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.6 y 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 20 de setiembre del 2021, 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 Consorcio De Ingenieros Ejecutores Mineros S.A.

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

Con fecha 06 de octubre del 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de intendencia N.º 043-2021-Sunafil/IRE-PUN, señalando los siguientes fundamentos:

### **Interpretación errónea del numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT**

En la fecha de la visita del inspector de trabajo, sí bien nos encontrábamos en el reinicio de nuestras actividades mineras que fueron autorizadas por el Gobierno, nos encontrábamos en un Estado de Emergencia Nacional declarado mediante Decreto Supremo N.º 184-2020-PCM, publicado el 30 de noviembre del 2020, la misma que, al considerarse como una norma de carácter general, contemplo la restricción del derecho a la libertad de reunión respecto a todos los actos que impliquen concentración o aglomeración de personas que pongan en riesgo a la salud público, asimismo, se encontraba priorizado el trabajo remoto tanto en las entidades estatales como privadas tal como señala el Artículo 16 del Decreto Supremo N.º 094-2020-PCM, que se encontraba vigente a la fecha de la supuesta infracción.

i. En el Protocolo N.º 005-2020/Sunafil-INII, si bien en su numeral 7.8.1 faculta a los inspectores a entrar libremente a cualquier hora del día o de la noche y sin previo aviso en todo lugar sujeto a inspección y permanecer en el mismo el tiempo que la investigación lo amerite, también contempla en su numeral 7.11 que las inspecciones del trabajo se realizan de manera virtual siendo que en el caso de inspección presencial se realiza de manera restringida, en todo caso se prioriza su accionar fiscalizador, que deberá realizarse de acuerdo al uso de las tecnologías de la información y comunicaciones, por lo que, en el presente caso en la fecha de visita del inspector, se contaba con la casilla electrónica donde se podría recibir las notificaciones provenientes de su despacho, incluso para presentar documentación respecto a los requerimientos de información, debiendo dicha potestad realizarse de manera virtual, de lo que se infiere un actuar arbitrario y excesivo por parte del inspector de trabajo en acudir presencialmente a requerir información documentaria que fácilmente se pudo solicitar digitalmente y posteriormente juzgar en caso hubiera una omisión, por lo que, no se puede atribuir una infracción por el actuar de un empleado de la empresa sin haber agotado con todos los medios posibles que la ley lo faculta, vulnerando el principio de tipicidad, por lo que, en ningún momento se ha comprobado que ha existido una negativa por parte de nuestra representada en brindar la información materia de investigación.

### **Interpretación errónea del numeral 46.6 del artículo 46 del RLGIT**

ii. La supuesta infracción es consecuencia de la primera infracción, en tal sentido, al no haberse cometido la infracción, no corresponde atribuir la falta imputada y en consecuencia existe una aplicación errónea del numeral 46.6.

iii. Se ha interpretado y aplicado erróneamente los artículos señalados por lo que la resolución no sea expedido conforme el contenido de lo actuado en autos y menos conforme al ordenamiento jurídico.

## **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 respecto 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”.

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.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 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”.

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 (énfasis añadido).

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.º 019-2006-TR, y sus normas modificatorias” (énfasis añadido).

6.6. Por ello, este Sala se encuentra en la estricta obligación de buscar la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral y en general 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, de todas aquellas materias sujetas a su conocimiento dentro de los límites de su competencia.

### **Sobre la Inspección del Trabajo de manera presencial o virtual**

6.7. El numeral 6.8 del artículo 6º de la Resolución de Superintendencia N.º 103-2020-Sunafil, que aprueba la Versión 2 del Protocolo N.º 005-2020-Sunafil/INII, denominado “Protocolo sobre el ejercicio de la Inspección del Trabajo, dentro del marco de la declaratoria de emergencia sanitaria y nacional por las graves circunstancias que afectan las actividades laborales y económicas a consecuencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio Nacional”, precisa lo siguiente:

**“Durante el plazo de vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria y Nacional, la Inspección del Trabajo ejerce sus funciones de manera presencial y/o virtual,** a través de medios de sistemas de comunicación electrónica, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, especialmente, para garantizar el cumplimiento de las medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional dentro de los centros de trabajo que garantizan el acceso a bienes y servicios esenciales, así como las medidas de prevención, vigilancia y control del COVID-19 en el trabajo, de conformidad con la “Fase de Reanudación de Actividades”, dispuesta por el Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo N.º 080-2020- PCM o Decreto Supremo N.º 101- 2020-PCM o Decreto Supremo N.º 117-2020-PCM y sus normas modificatorias y complementarias” (énfasis añadido).

6.8. En este sentido, la disposición legal no supedita la realización de la inspección del trabajo durante la vigencia de la declaratoria de emergencia sanitaria nacional, a la exigencia de realizarse, necesaria y únicamente de manera virtual.

6.9. Asimismo, bajo el contexto de la declaratoria de emergencia sanitaria, se ha emitido la Resolución de Superintendencia N.º 203-2020-Sunafil, que aprueba la Directiva N.º 003-2020-Sunafil/INII, denominada “Directiva sobre Verificación de Despido Arbitrario”, que, en su Numeral 7.1.2 del artículo 7º.1 De la realización de la Verificación de hechos, precisa:

**“Las actuaciones inspectivas para la verificación de despido arbitrario puede realizarse de forma presencial o virtual.** Para el caso de las actuaciones inspectivas de forma virtual, se utiliza las herramientas tecnológicas de la información y las comunicaciones, tales como llamadas telefónicas, mensajes de texto, correos electrónicos, mensaje por aplicativo WhatsApp, videoconferencias, entre otros” (énfasis añadido).

6.10. A juicio de esta Sala, la disposición legal no supedita la realización de las actuaciones inspectivas para la verificación del despido arbitrario, a la exigencia de realizarse, necesariamente, de manera virtual, pues la conjunción disyuntiva “o” habilita la realización de las actuaciones inspectivas:

a. Tanto de forma presencial

b. Como de forma virtual

6.11. Por consiguiente, las disposiciones legales faculta que el Inspector de Trabajo pueda llevar a cabo la actuación inspectiva de manera virtual como presencial, no quedando restringida única y necesariamente a que las actuaciones inspectivas se lleven a cabo de forma virtual, lo que implica que en cumplimiento del principio de autonomía técnica y funcional el inspector de trabajo puede realizar las actuaciones inspectivas de manera presencial a fin de verificar los hechos del despido arbitrario, materia comprendida en la orden de inspección. Por consiguiente, la exigencia por parte de la impugnante de llevarse a cabo las actuaciones inspectivas de manera virtual, es totalmente arbitraria, habiendo actuado el inspector de trabajo dentro de sus facultades conferidas en el marco normativo.

6.12. Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

### **Sobre el abandono de la diligencia inspectiva y el requerimiento de información**

6.13. Sobre el particular, se corrobora que los hechos imputados a la impugnante se refieren a las normas de labor inspectiva, en particular por no cumplir con facilitar la información y documentación requerida y por abandonar el lugar donde se llevaba a cabo la diligencia inspectiva de verificación de despido arbitrario.

6.14. Al respecto el artículo 1º de la LGIT, 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.

6.15. Conforme al artículo 5 de la LGIT, en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados están investidos de autoridad y facultados de proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observen correctamente, y en particular, para exigir la presencia de la inspeccionada en el centro inspeccionado, como de requerir información al sujeto inspeccionado.

6.16. Por otro lado, el artículo 9° de la LGIT, concordante con el inciso 15.1 del artículo 15 del RLGIT, establece que 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 en cumplimiento de dicha obligación deberán colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas; así como, facilitar la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones.

6.17. De los actuados se evidencia que con fecha 01 de diciembre de 2020 se realizó la visita de inspección en el centro de trabajo de la impugnante –ubicado en Nro S/N Paraje C. Challacollo (Comunidad de Chorona) Distrito de Santa Lucia, Provincia de Lampa y Departamento de Puno, entrevistándose el inspector auxiliar con el Señor Carlos Mario Conde Rodríguez, quien se presentó con el cargo de Superintendente General de la Unidad Minera Tacaza correspondiente a la inspeccionada, permitiéndose el ingreso del inspector y el trabajador denunciante a las instalaciones del campamento minero y en un ambiente destinado a comedor se procedió a llevar a cabo la diligencia de verificación del despido arbitrario del trabajador denunciante – Martin Huayta Paucar, luego de haberse iniciado la diligencia y al solicitarle información al representante del empleador sobre la jornada y horario de trabajo de dicho trabajador, no respondió y se retiró del lugar de la diligencia supuestamente a consultar con el jefe de planta donde laboraba el trabajador denunciante, para no retornar, por lo cual transcurridos más de cuarenta minutos de espera y habiéndose exigido al personal de vigilancia que se comunique con el Superintendente para que retorne a lugar donde se realizaba la diligencia, al notar el abandono de la diligencia, se terminó de elaborar el acta de verificación del supuesto despido arbitrario, con la presencia del trabajador quien firmó el acta junto con el inspector a cargo, y se dio por concluida las actuaciones inspectivas.

6.18. En este sentido, la impugnante ha incumplido con su deber de colaboración y por tanto con la normativa sobre labor inspectiva. En tal sentido, como se desprende de autos, se ha acreditado que el hecho generador de las infracciones a la labor inspectiva, radican en haber solicitado información sobre la jornada y el horario de trabajo del trabajador denunciante, lo que género que el representante del empleador se retire del lugar de la diligencia supuestamente a consultar con el Jefe de planta; no retornando posteriormente al lugar de la diligencia, pese haber esperado el inspector comisionado como el trabajador denunciante por más de cuarenta (40) minutos.

6.19. En consideración a lo señalado, concordante con lo establecido en el Acta de Infracción, se determina que más allá de una negativa de facilitar la información y la documentación requerida en la diligencia de verificación de hechos de despido arbitrario, se ha configurado el abandono de la diligencia, puesto que el hecho generador que engloba la conducta de la impugnante es el haber retirado a solicitar la información (jornada y horario de trabajo) al jefe de planta, donde labora la denunciante, no evidenciándose que la impugnante se haya negado en proporcionar la información requerida, por el contrario, se retiró a consultar sobre la información, sin retornar al



lugar de la diligencia, es decir, abandonando la diligencia de verificación de hechos de despido arbitrario.

6.20. Ahora bien, De conformidad al principio de tipicidad, regulado en el numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG<sup>12</sup>, sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tal, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

6.21. En esa medida, es posible afirmar que la observancia del principio en cuestión constriñe a la Administración Pública a que, desde el inicio de un procedimiento administrativo sancionador, en la construcción de la imputación, sea posible comprobar la correcta subsunción de una conducta del administrado con el hecho infractor tipificado como sancionable por el incumplimiento de la normativa sociolaboral vigente.

6.22. Así, se verifica que se ha imputado a la impugnante la comisión de los incumplimientos a las disposiciones en labor inspectiva, de modo independiente por la negativa de facilitar la información y documentación requerida y por abandonar el lugar donde se llevaba a cabo la diligencia inspectiva de verificación de despido arbitrario; sin embargo, el accionar de no brindar la información requerida, no se configura de manera independiente, puesto que la acción de solicitar la información a la impugnante respecto a la jornada y horario de trabajo del trabajador denunciante, trajo como consecuencia que el representante de la impugnante se retire a solicitar la información y no retorne a culminar con la diligencia, dejando constancia que se ha requerido al personal de vigilancia que se comunique con el representante para que retorne al lugar donde se realizaba la diligencia, es decir, se ha configurado expresamente el abandono a la diligencia, subsumiéndose en dicho tipo infractor, la solicitud de información que fue la causa del abandono del lugar de la diligencia, infracción tipificada en el Numeral 46.6 del Artículo 46 del RLGIT.

6.23. En tal sentido, corresponde revocar este extremo de lo resuelto por el inferior en grado, debiendo considerarse como una sola infracción, subsumida en el numeral 46.6 del artículo 46 del RLGIT. Por tanto, en atención a la tabla de sanciones, en lo que respecta al cálculo de la multa por la infracción prevista en el numeral 46.6 del RLGIT, la sanción total impuesta a la impugnante queda de la siguiente manera:

N.º	Infracción sancionada	Tipificación legal y calificación	N.º de trabaj. afect.	Multa impuesta
1	El sujeto inspeccionado abandono el lugar donde se desarrollaba la diligencia inspectiva de verificación de despido arbitrario.	Numeral 46.6 del artículo 46 del RLGIT <b>Muy grave</b>	01	2.63 UIT* S/ 11,309.00

\* UIT vigente el 2020: S/ 4,300.00

6.24. En consecuencia, la conducta se encontraría subsumida bajos los alcances del numeral 46.6 del artículo 46 del RLGIT, y la multa confirmada por la instancia inferior se reformularía, siendo el monto total de S/ 11,309.00 (Once mil trescientos nueve con 00/100 soles).

### **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 Consorcio De Ingenieros Ejecutores Mineros S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N.° 043-2021-Sunafil/IRE-PUN, emitida por la Intendencia Regional de Puno, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N.° 175-2021-Sunafil/IRE-PUN, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**Segundo.** - **Revocar en parte** la Resolución de Intendencia N.° 043-2021-Sunafil/IRE- PUN, en el extremo referente a las dos (02) infracciones muy graves en materia de labor inspectiva, **adecuándose**, a una (1) sola infracción muy grave, tipificada en el numeral 46.6 del artículo 46 del RLGIT, en consecuencia, la sanción impuesta por dicha infracción asciende a la suma de S/ 11,309.00 (Once mil trescientos nueve con 00/100 soles), conforme a los fundamentos expuestos en los numerales 6.21 al 6.24 de la presente resolución.

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

**Cuarto.** - Notificar la presente resolución a Consorcio de Ingenieros Ejecutores Mineros S.A. y a la Intendencia Regional de Puno, para sus efectos y fines pertinentes.

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

**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:

**Luis Erwin Mendoza Legoas**

Presidente

**Desirée Bianca Orsini Wisotzki**

Vocal Titular

**Jessica Alexandra 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, Consorcio de Ingenieros Ejecutores Mineros S.A. identificado con RUC: 20101250572 el siguiente documento Resolución de Tercera Instancia N.° 0000000030-2022 en fecha 25/01/2022 del/la Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

---

1 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Verificación del despido arbitrario.

2 Notificada a la inspeccionada el 17 de setiembre del 2021. Ver fojas 47 de expediente sancionador

3 "Ley N.° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1°.- Creación y finalidad

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

4 “Ley N.º 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15.- Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)”

5 “Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

6 “Decreto Supremo N.º 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2º.- Sobre el Tribunal

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

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

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

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

9 “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444, aprobado por Decreto Supremo N.º 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.

(...)”

10 “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444, aprobado por Decreto Supremo N.º 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.”

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

12 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: (...)

4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.”

Documento publicado en la página web de Sunafil.