

**Tribunal de Fiscalización Laboral**

**Primera Sala**

**Resolución N.º 631-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala**

**Expediente Sancionador:** 011-2021-Sunafil/IRE-AYAC  
**Procedencia:** Intendencia Regional de Ayacucho  
**Impugnante:** Aeropuertos Andinos del Perú S.A.  
**Acto Impugnado:** Resolución de Intendencia N.º 34-2021-Sunafil/IRE-AYAC  
**Materia:** Relaciones laborales labor inspectiva

**Sumilla:** *Se declara infundado el recurso de revisión interpuesto por Aeropuertos Andinos del Perú S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N.º 34-2021-Sunafil/IRE-AYAC, de fecha 25 de agosto del 2021.*

Lima, 7 de diciembre del 2021

**Visto:** El recurso de revisión interpuesto por **Aeropuertos Andinos del Perú S.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.º 34-2021-Sunafil/IRE-AYAC, de fecha 25 de agosto 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 770-2020-Sunafil/IRE-AYA 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 145-2020-Sunafil/IRE-AYA (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de cuatro (04) infracciones graves y dos (02) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N.º 11-2021-Sunafil/IRE-Ayacucho-SIAI-AIPS, de fecha 12 de enero del 2021, notificada el 14 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 inciso 2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Decreto Supremo N.º 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

1.3 De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 32-2021-Sunafil/IRE-Ayacucho, a través del cual llega a la conclusión de acoger las infracciones imputadas a la impugnante, procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N.º 128-2021-Sunafil/IRE-AYA/SIRE, de fecha 12 de mayo del 2021 multó a la impugnante por la suma de S/. 60,931.00 (sesenta mil novecientos treinta y uno con 00/100 soles), por haber incurrido, entre otras en:

- Una infracción **muy grave** en materia de relaciones laborales, por no haber implementado un registro de control de asistencia por el periodo laborado del 01 de octubre de 2016 al 31 de diciembre de 2016, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, imponiéndole una multa ascendente a S/. 11,309.00

- Una infracción **muy grave** en materia de relaciones laborales, por no pagar íntegra y oportunamente las horas extras laboradas más el interés legal laboral correspondiente al periodo laboral del 03 de enero de 2017 hasta el 20 de abril de 2020, que totalizan 151 horas y 312 minutos, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, imponiéndole una multa ascendente a S/. 11,309.00

- Una infracción **muy grave** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, imponiéndole una multa ascendente a S/. 11,309.00.

1.4 Con fecha 04 de junio del 2021, la impugnante interpone recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 128-2021-Sunafil/IRE-AYA/SIRE, argumentando lo siguiente:

i) La inspeccionada argumenta que la facultad sancionadora de la Sunafil se encuentra prescrita respecto a la implementación del registro de control de asistencia, en tanto, a la fecha de la notificación de la imputación de cargos, el 14 de enero del 2021, ya habrían transcurrido más de 4 años desde la fecha de la supuesta comisión (del 01 de octubre al 31 de diciembre de 2016), por lo que solicita la declaratoria de prescripción.

ii) El plazo otorgado para las actuaciones inspectivas fue de 30 días, el inspector inició sus actuaciones el 03 de noviembre de 2020. En tal sentido, las actuaciones inspectivas debieron prolongarse como máximo hasta el 15 de diciembre 2020; sin embargo, el inspector notificó la medida inspectiva de requerimiento y el acta de infracción insubsanable el 18 de diciembre de 2020; vale decir, 3 días después del vencimiento del plazo otorgado para la orden de inspección.

iii) La ampliación de plazo mediante el auto de sub intendencia N.º 61-2020-Sunafil/IREAYACUCHO/SIAI ha sido emitido en contravención del artículo 13 de la LGIT, pues la excepción es que este plazo sea ampliado solo por causa imputable al sujeto inspeccionado, lo cual no ha sucedido en el caso concreto. Por lo tanto, se vulnera el principio del debido procedimiento, de licitud y objetividad.

iv) Se ha calificado que el Convenio para la licencia sin goce de remuneraciones suscrito entre la empresa y el ex trabajador era fraudulento, cuando esto no es correcto, ya que dicho documento se suscribió libre y voluntariamente con arreglo a Ley. Además, señala que la SIRE ha efectuado una interpretación arbitraria y sesgada de las normas legales y del Reglamento Interno de Trabajo de la inspeccionada con el propósito de invalidar un documento que ha sido suscrito libre y voluntariamente respetando las normas legales vigentes. Entonces, se tiene que la inspeccionada suscribió válidamente un convenio de licencia sin goce de haber.

v) La inspeccionada señala que la resolución apelada carece de una debida motivación, ya que hace una referencia confusa respecto al supuesto incumplimiento del pago de las horas extras, en tanto no están seguros si se les exige el pago como horas extras de 156 horas y 12 minutos; o 9,091 minutos que equivaldrían a 151 horas y 31 minutos. En el caso concreto, el inspector no ha acreditado que las supuestas horas extras hayan sido autorizadas tácita o expresamente por la empresa, aun así, la SIRE lo ha validado, lo cual no concuerda con el principio de razonabilidad, ya que no es posible que se presuma la configuración de horas extras por la mera permanencia en el centro de trabajo.

vi) La resolución apelada ha vulnerado el concurso de infracciones y el principio de non bis in ídem.

vii) la resolución apelada ha vulnerado el principio de inocencia, ya que el incumplimiento de la medida de requerimiento emitida por el inspector no puede considerarse una infracción, pues al momento de su emisión aun opera la presunción de inocencia.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.° 34-2021-Sunafil/IRE-AYAC, de fecha 25 de agosto del 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Ayacucho, declaró fundado en parte el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, revocando en parte la Resolución de Sub Intendencia N.° 128-2021-Sunafil/IRE-AYA/SIRE y adecuando la sanción impuesta a S/ 49,622.00, por considerar los siguientes puntos:

i) Desde el 31 de diciembre de 2016 hasta el inicio del procedimiento sancionador (notificación de la imputación de cargos - 14 de enero del 2021), transcurrió un plazo de 04 años y 14 días, entonces se advierte que, a la fecha de emisión de la resolución apelada (12 de mayo del 2021), ya se encontraba prescrita la potestad de la autoridad sancionadora para determinar la existencia de infracciones administrativa, respecto al registro de control de asistencia. Por tanto, correspondía declarar de oficio la prescripción del procedimiento administrativo sancionador.

ii) La Directiva N.°001-2020-Sunafil/INII denominada “Directiva sobre el ejercicio de la Función inspectiva”, estableció en el numeral 7.5.6 que las actuaciones inspectivas deben iniciarse, como máximo, dentro de los diez (10) días hábiles de recibidas la orden de inspección, es así que, en el presente caso concreto, se tiene que la Orden de inspección N.° 770-2020-Sunafil/IRE-AYA fue emitida con fecha 21 de octubre de 2020, tal como consta en el folio 01 del expediente inspectivo, seguidamente el inspector actuante, dentro del plazo de los 10 días hábiles, con fecha 03 de noviembre del 2020 realizó la comprobación de datos, dando inicio con ello al procedimiento inspectivo. Posteriormente, se observa que con fecha 09 de diciembre de 2020, el inspector actuante solicitó la ampliación de plazo por el término de 07 días hábiles, a fin de culminar la inspección, el cual fue concedido mediante Auto de Subintendencia N.° 61-2020-Sunafil/IREAYACUCHO/SIAI; por lo tanto, la fecha límite para culminar su actuación fue el 24 de diciembre de 2020, con lo cual se evidencia el cumplimiento del plazo por parte del inspector actuante. Asimismo, de la verificación de la solicitud de ampliación de plazo efectuado por el inspector actuante, se observa que dicho pedido se sustenta en causa imputable al sujeto inspeccionado, al no haber proporcionado toda la documentación requerida por el inspector sobre el registro de control de asistencia y boletas de remuneraciones del denunciante.

iii) En el caso concreto, se observa que la inspeccionada hizo caso omiso a las disposiciones vigentes sobre suspensión perfecta de labores, ya que con fecha 30 de mayo de 2020, efectuó un convenio para licencia sin goce de remuneraciones con su trabajador Marín Oré Luis Alberto, lo cual es un convenio fraudulento.

iv) Si bien el inspector de trabajo no ha acreditado que las horas extras hayan sido autorizadas tácita o expresamente, de acuerdo con la citada norma legal se entiende que la inspeccionada otorgó autorización tácita para su prestación, correspondiendo el pago de la remuneración por el sobretiempo trabajado, conforme a ley; por consiguiente, lo alegado por la inspeccionada resulta insuficiente para desvirtuar la prestación de trabajo en sobretiempo, si se tiene en cuenta que corresponde a la inspeccionada adoptar los mecanismos necesarios para el retiro inmediato de los trabajadores del centro laboral una vez culminado el horario de trabajo, conforme lo establece el artículo 7° del Decreto Supremo N.° 004-2006-TR, situación que no fue acreditada por la inspeccionada.

v) Para aplicar lo dispuesto en el artículo 48-A del RLGIT, una misma conducta debe calificar como más de una infracción, situación que no ocurre en el presente caso, pues las conductas infractoras en las que incurrió la inspeccionada son 07: a) No haber implementado un registro de control de asistencia, b) No pagar íntegra y oportunamente el pago de las horas extras laboradas, c) No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones mensuales, d) No pagar íntegra y oportunamente las gratificaciones legales, e) No cumplió con acreditar el pago íntegro y oportuno de la bonificación extraordinaria del 9%, f) No pagar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios y g) No cumplir oportunamente con la medida inspectiva

de requerimiento; conductas totalmente distintas e independientes, ya que las seis infracciones versan sobre incumplimientos en materia de relaciones laborales y la séptima infracción, por no cumplir con el requerimiento emanado de los inspectores de trabajo, a efectos de adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas en un plazo determinado.

vi) Las infracciones determinadas en el acta de infracción, no solo implican infracciones en materia sociolaborales, sino también en materia de labor inspectiva (que no es materia del proceso judicial), las mismas que fueron determinadas con anterioridad a la interposición de la demanda. Por lo que, en consideración a los actuados, los hechos investigados y corroborados no precisaron ser esclarecidas previamente por la instancia judicial. Además, cabe señalar que no existe mandato judicial que ordene a esta Instancia no seguir desarrollando su competencia. Por último, cabe recordar que las decisiones de la Autoridad Administrativa de Trabajo expedidas en última instancia, de acuerdo a Ley, son recurribles ante el Poder Judicial vía el proceso contencioso administrativo. En tal sentido, sobre la necesidad objetiva de obtener pronunciamiento judicial previo, no se requiere que el órgano jurisdiccional se pronuncie previamente para determinar la responsabilidad de la inspeccionada, en los casos sometidos a la inspección del trabajo sobre la comprobación del cumplimiento o no de sus obligaciones sociolaborales establecidas por ley.

vii) Asimismo, no se configura la identidad de sujeto, hecho y fundamento, por cuanto los fundamentos para dar inicio al procedimiento sancionador y al proceso judicial son distintos: el primero relativo a la determinación de responsabilidad administrativa sancionable en ejercicio de la potestad sancionadora del Estado y el segundo referido a la determinación de la asistencia o no la demandante del derecho reclamado y en cuanto a los sujetos, en el procedimiento administrativo sancionador son la autoridad administrativa y la inspeccionada, en tanto que en el proceso judicial las partes son el ex trabajador Luis Alberto Marín Oré y la inspeccionada; en consecuencia, no concurre la triple identidad exigida para que la autoridad inspectiva, así como el órgano sancionador, puedan inhibirse de conocer los asuntos materia del presente procedimiento sancionador.

viii) En el presente caso, no se ha originado un avocamiento de la autoridad inspectiva en un caso judicializado, toda vez que el trabajador afectado acudió en primer lugar a esta entidad, a fin que se compruebe el cumplimiento del ordenamiento sociolaboral, conforme a sus fines previstos en el numeral 1 del artículo 3° de la LGIT y, en caso de comprobarse infracción al ordenamiento sociolaboral, imponer las sanciones correspondientes a la inspeccionada; siendo que con posterioridad decidió paralelamente plantear una demanda en la vía judicial laboral en defensa de sus intereses, a fin de conseguir el cumplimiento de sus pretensiones en relación a la nulidad de convenio de suspensión perfecta de labores, pago de remuneraciones dejadas de percibir, pago de beneficios sociales y horas extras. Por tanto, no ha existido interferencia de esta entidad respecto de lo que puede resolver la autoridad judicial en el proceso laboral.

1.6 Con fecha 16 de setiembre del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Ayacucho, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N.° 34-2021-Sunafil/IRE-AYAC.

1.7 La Intendencia Regional de Ayacucho admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N.° 353-2021-Sunafil/IRE-AYA, recibido el 21 de setiembre del 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

## **II. De la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral**

2.1 Mediante el artículo 1° de la Ley N.° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **Sunafil**), disponiéndose en el artículo 7° de la misma Ley,

que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N.° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N.° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2° del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del 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 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 Aeropuertos Andinos del Perú S.A.**

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que Aeropuertos Andinos del Perú S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.° 34-2021-Sunafil/IRE-AYAC, emitida por la Intendencia Regional de Ayacucho, en la cual se adecuó la sanción impuesta a S/. 49,622.00 por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 31 de agosto del 2021, día siguiente hábil 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 Aeropuertos Andinos del Perú S.A.

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

Con fecha 16 de setiembre del 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.° 34-2021-Sunafil/IRE-AYAC señalando los siguientes fundamentos:

i) En el presente procedimiento administrativo sancionador se imputaron y fueron materia de sanción las siguientes conductas: a) no efectuar el pago íntegro y oportuno de remuneraciones mensuales, b) no efectuar el pago íntegro y oportuno de gratificación legal, c) no efectuar el pago íntegro y oportuno de bonificación extraordinaria, y d) no efectuar el pago íntegro y oportuno de la CTS. Entonces, cada conducta fue imputada de manera independiente, sin considerar que constituyen un mismo ilícito, no pagar la remuneraciones y beneficios sociales desde junio a setiembre de 2020; es decir, una unidad de acción, considerada como infracción tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, desconociéndose la figura de la infracción continuada. Por lo tanto, existe una causal de nulidad.

ii) Todas las infracciones antes descritas se imputaron como consecuencia de la no aceptación de la validez de un convenio celebrado entre la empresa y el trabajador afectado, al afirmar que el convenio se encuentra bajo los alcances del artículo 15 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, cuando ello no es así, pues existió un acuerdo con el trabajador para el otorgamiento de la licencia sin goce de haber, estando dicha suspensión regulada en todo caso en el artículo 11 de la referida norma. Asimismo, no se ha tomado en cuenta que, conforme al artículo 12 de la norma señalada, si existe la posibilidad de que el empleador unilateralmente conceda licencias, por ende, se permite que las partes acuerden licencias con goce o incluso sin goce de remuneraciones. Además de ello, el ordenamiento laboral no solo promueve el acuerdo entre las partes para las modificaciones de las condiciones de trabajo, sino que condiciona su validez a la existencia de este. Así, en tanto el convenio es un acto jurídico, cumple con los requisitos de validez contemplados en el Código Civil. Por lo tanto, los presuntos hechos infractores no tienen la característica de antijurídicos, ni cabe atribuirle la configuración de la responsabilidad subjetiva al no haberse cometido las infracciones imputadas, existiendo vulneración a los principios de veracidad y presunción de inocencia por desconocer el convenio y no tomar por ciertos los documentos aportados por la empresa.

iii) En el presente caso, se incurre en una motivación aparente al tratar de sustentar la imputación de la infracción referida al pago de horas extras, pues no se ha determinado cual fue la labor efectiva que el trabajador afectado habría realizado, desconociendo lo regulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, ya que dicho documento precisa que las horas extras son excepcionales y con previa autorización por parte de la empresa para su realización. En el presente caso, los inspectores no han acreditado que se haya autorizado al supuesto trabajador afectado.

iv) Conforme al Decreto Supremo N.° 008-2020-TR, se debe acreditar el trabajo en sobretiempo con medios probatorios adicionales al registro de asistencia. Sin embargo, no se ha acreditado el trabajo efectivo desarrollado en el supuesto tiempo extra; por ejemplo, que labor efectiva desarrollo en los minutos consignados en cada día trabajado, pudiendo dicho trabajador realizar otras actividades durante las supuestas horas extras. Por lo tanto, corresponde revocar este extremo.

v) A través de la medida inspectiva de requerimiento, los inspectores de trabajo solicitaron que la impugnante acredite el pago de las remuneraciones mensuales, gratificaciones legales y trucas, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios a favor del trabajador considerado como afectado; sin embargo, no existió vulneración al ordenamiento legal. Por lo tanto, considerando el carácter unitario de la medida inspectiva de requerimiento, en caso el administrado verifique que lo requerido no respeta el principio de legalidad, tiene derecho a resistirse a lo pedido por ser violatorio. Por ello, la empresa no se encontraba en la obligación de cumplir lo pedido en la referida medida inspectiva.

vi) Se solicita el uso de la palabra a través de una audiencia para informar oralmente los alegatos de la empresa.

## **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>8</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>9</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>10</sup>.

6.3 Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

“Artículo 49.- Recursos administrativos

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

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

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

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

6.5 Respecto de la finalidad del recurso de revisión, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

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

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

6.6 Entendiéndose, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

6.7 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

6.8 Por lo tanto, corresponde analizar lo expuesto por la impugnante en el recurso de revisión materia de autos, a la luz de los expedientes administrativos (inspectivo y sancionador) y lo señalado por la Intendencia Regional de Ayacucho en la resolución impugnada sobre los extremos referidos a las infracciones calificadas como muy graves, vinculadas con el no pago íntegro y oportuno de las horas extras laboradas por el señor Luis Alberto Marín Oré (en adelante, el trabajador afectado), más el interés legal laboral correspondiente al periodo laboral del 03 de enero 2017 hasta el 20 de abril de 2020, así como con el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de diciembre de 2020.

#### **Sobre la infracción muy grave por no pagar íntegra y oportunamente las horas extras laboradas**

6.9 Es importante resaltar que, el artículo 9° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo señala que: “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. (...) La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas. No obstante, **en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado**”. (énfasis añadido)

6.10 Este dispositivo, a su vez, encuentra su desarrollo reglamentario en el primer párrafo del artículo 22 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N.° 008-2002-TR, que señala: “En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador”.



6.11 Es importante señalar además que, el artículo 7° del Decreto Supremo N.° 004-2006-TR que dicta disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida en el régimen aboral de la actividad privada señala: “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”. (énfasis añadido)

6.12 Sobre la base de la normativa antes señalada, es claro que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional, de acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N.° 17885-2017-DEL SANTA, pues corresponde a los empleadores fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral luego de su hora de salida, ya que, de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia ha sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobretiempo.

6.13 En este punto, es necesario traer a colación lo señalado por la Corte Suprema en la sentencia de Casación Laboral 1196-2016, Lima, en la que se precisó que **los registros de entradas y salidas de los trabajadores son prueba suficiente e idónea para demostrar que el trabajador realizó trabajo en horas de sobretiempo.**

6.14 En el numeral 4.3 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo dejaron constancia, de manera detallada, los minutos extras por día que laboró el trabajador afectado, los cuales sumados hacen un total de 151 horas y 31 minutos, información extraída del registro de asistencia exhibido por la propia impugnante, obrante a folios 119 a 860 del expediente inspectivo.

6.15 Por lo tanto, al ser el registro de control de asistencia un medio de prueba idóneo para establecer la existencia o inexistencia del trabajo en sobretiempo y horas extras, de acuerdo a las consideraciones antes expuestas, no resulta necesario contar con otros medios de prueba que acrediten el trabajo en sobretiempo y horas extras, ni tampoco acreditar la labor efectiva realizada por el trabajador durante el sobretiempo, ya que corresponde al empleador la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional. En consecuencia, la conducta típica y antijurídica por parte de la impugnante, ha quedado demostrada y evidenciada. Por lo tanto, en virtud de todo lo antes expuesto, los argumentos de la impugnante carecen de sustento legal, no desvirtuando la infracción imputada en este extremo.

#### **Sobre la infracción muy grave por no cumplir con la medida inspectiva 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 trabajo<sup>11</sup> con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización<sup>12</sup> en aquellos supuestos en los que la autoridad determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es subsanable dentro de un plazo razonable, calificándose como una infracción a la labor inspectiva el incumplimiento del mandato dictado por el inspector<sup>13</sup>.

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 sancionador. En el presente caso, los inspectores de trabajo emitieron una medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de diciembre de 2020, con la finalidad que la impugnante cumpla con acreditar la subsanación de los incumplimientos advertidos durante las actuaciones inspectivas en materia de relaciones laborales (pago íntegro y oportuno de remuneraciones, gratificación legal y trunca, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicio y horas extras). Sin embargo, respecto de los incumplimientos que constituyen infracciones graves, un pronunciamiento de esta Sala implica que se adopte una posición sobre la calificación efectuada de dichas faltas administrativas, resultando en la incompetencia de este Tribunal, y sobre las cuales la autoridad competente, como instancia de apelación, se ha pronunciado ya, habiendo tenido la impugnante, en dicha etapa, la oportunidad de defenderse sobre las conductas infractoras imputadas y calificadas como infracciones graves.

6.19 Por lo tanto, considerando que la medida inspectiva de requerimiento fue debidamente notificada a la impugnante y que contenía el pedido de los inspectores de trabajo de acreditar el pago íntegro y oportuno de las horas extras laboradas por el trabajador afectado por el sobretiempo precisado en la misma medida, en virtud a la información recogida por los registros de control de asistencia exhibido por la propia impugnante, ésta se encontraba en la obligación legal de dar cumplimiento a lo requerido en la referida medida inspectiva, ello de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente resolución, que acredita que la impugnante no cumplió con el pago de horas extras al trabajador afectado, resultando ser razonable la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, ya que, acorde con su naturaleza jurídica, lo que se buscaba con su emisión era revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por la impugnante de manera previa al inicio del procedimiento sancionador, con la adopción de una medida correctiva que, en este caso, era el pago.

#### **Sobre la solicitud de informe oral**

6.20 Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; **a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda**; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten<sup>14</sup>. (énfasis añadido).

6.21 Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente N.º 01147-2012-PA/TC, en sus fundamentos décimo sexto y décimo octavo señala que:

“Décimo Sexto.- De igual manera este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N.º 0582-2006-PA/TC; Exp. N.º 5175-2007-HC/TC, entre otros)”.

“Décimo Octavo.- Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente”.

6.22 En similar sentido, el Tribunal Constitucional en la resolución recaída en el Expediente N.º 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

“No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe”.

6.23 Ahora bien, los informes orales se sujetan a las particularidades de cada expediente, esto es, “cuando corresponda”, sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones. Así tenemos que, el Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que estos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.

6.24 Se debe señalar que, mediante Resolución de Sala Plena N.º 002-2021-Sunafil/TLF, este Tribunal por unanimidad, aprobó como precedente de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo, entre otros, el criterio contenido en el fundamento 28 del Acuerdo Plenario contenido en la referida resolución, en el que se precisa que, si bien los administrados pueden solicitar una audiencia ante las Salas del Tribunal de Fiscalización Laboral, dicho elemento no es indispensable ni necesario para la ejecución de las competencias que el ordenamiento jurídico le ha asignado a la instancia de revisión. En ese entendido, este colegiado considera que cuenta con elementos

### **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 infundado el recurso de revisión interpuesto por Aeropuertos Andinos del Perú S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N.° 34-2021-Sunafil/IRE-AYAC, de fecha 25 de agosto del 2021, emitida por la Intendencia Regional de Ayacucho, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N.° 11-2021-Sunafil/IRE-AYAC, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**Segundo.-** Confirmar la Resolución de Intendencia N.° 34-2021-Sunafil/IRE-AYAC en los extremos referentes a dos (02) infracciones muy graves, tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, respectivamente, por las razones expuestas en 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 Aeropuertos Andinos del Perú S.A. y a la Intendencia Regional de Ayacucho, para sus efectos y fines pertinentes.

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

**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

**Luz Imelda Pacheco Zerga**

Vocal titular

**Desirée Bianca Orsini Wisotzki**

Vocal titular

### **Constancia de notificación vía casilla electrónica**

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, Aeropuertos Andinos del Perú S.A. identificado con RUC: 20538593053 el siguiente documento Resolución de Tercera Instancia N.° 0000000631-2021 en fecha 23/12/2021 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: Jornada y horario de trabajo y descansos remunerados (sub materias: vacaciones y horas extra), Compensación por Tiempo de Servicios (sub materia: depósito de CTS), Trabajo Remoto, Licencia con goce de haber, Registro de Control de Asistencia y Remuneraciones (sub materias: Pago de remuneración (sueldos y salarios), gratificaciones y pago de bonificaciones).

2 Notificada a la inspeccionada el 27 de agosto del 2021. Ver fojas 186 del 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.° 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.° 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.° 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.° 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 “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.° 27444, aprobado por Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS*

#### *Artículo 217. Facultad de contradicción*

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

*(...)”*

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

#### *Artículo 218. Recursos administrativos*

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

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

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

10 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.

11 Ley General de Inspección de Trabajo, Ley 28806 Artículo 5.- 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.

12 Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo 019-2006-TR

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.

13 Ley General de Inspección de Trabajo, Ley 28806

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 Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS “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: (...) 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.