



Firmado digitalmente por :  
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU  
20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 08.02.2022 09:19:24-0500



Firmado digitalmente por :  
MENDOZA LEGOAS Luis Erwin  
FAU 20555195444 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 08.02.2022 10:37:37-0500



Firmado digitalmente por :  
PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 07.02.2022 22:03:29-0500

## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 1654-2020-SUNAFIL/ILM

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

**IMPUGNANTE** : VITA PHARMA S.A.C.

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1396-2021-SUNAFIL/ILM

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

*Sumilla:* Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por VITA PHARMA S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1396-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de agosto de 2021.

Lima, 31 de enero de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por VITA PHARMA S.A.C. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1396-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de agosto de 2021, (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

##### **I. ANTECEDENTES**

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 3317-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1033-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante 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.

**1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 832-2020-SUNAFIL/ILM/A11, de fecha 17 de agosto de 2020, y notificada el 25 de agosto de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones: Pago de la Remuneración (sueldos y salarios, gratificaciones); Compensación por Tiempo de Servicios (depósito de CTS); Certificado de trabajo; Bonificaciones; Jornada y Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (vacaciones); incluye todas.

General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

**1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 062-2021-SUNAFIL/ILM/AI1, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 287-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE1, de fecha 09 de abril de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 41,580.00, por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la gratificación legal de navidad de 2017 a favor de la señora Milagros Evelyn Gonzáles Castillo, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 5,670.00.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la bonificación extraordinaria correspondiente a la gratificación por navidad de 2017 a favor de la señora Milagros Evelyn Gonzáles Castillo, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 5,670.00.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar pagar la remuneración convencional correspondiente a diciembre de 2017 y cuatro (4) días del mes de enero de 2018, a favor de la señora Milagros Evelyn Gonzáles Castillo, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con una multa ascendente a S/. 5,670.00.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios correspondiente al periodo semestral devengado en noviembre de 2017, ni el pago de la compensación por tiempo devengado en mayo 2018 (trunca), a favor de la señora Milagros Evelyn Gonzáles Castillo, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, con multa ascendente a S/. 5,670.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración vacacional del periodo 2017/2018 (trunca), a favor de la señora Milagros Evelyn Gonzáles Castillo, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, con multa ascendente a S/. 9,450.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 21 de marzo de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, con multa ascendente a S/. 9,450.00.

**1.4** Con fecha 14 de abril de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 287-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE1, argumentando lo siguiente:

- i. La LGIT señala que las actuaciones inspectivas de investigación deben realizarse en el plazo que se señala en las órdenes de inspección, así el artículo 13 de la LGIT prohíbe que dichas actuaciones puedan dilatarse más de 30 días hábiles, salvo que la dilación



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

sea por causa imputable al sujeto inspeccionado y en forma excepcional pueda autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta su finalización; para lo cual el numeral 13.4 del artículo 13 del RLGIT, dispone que la prórroga del plazo para el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias, se puede efectuar una sola vez y por el plazo máximo de 30 días hábiles, debiendo notificarse dicha ampliación al sujeto inspeccionado hasta el día hábil anterior al vencimiento del plazo original.

- ii. El Acta de Infracción de fecha 08 de abril de 2019 (fecha en la cual se da por concluida las Actuaciones Inspectivas) describe que la Orden de Inspección N° 3317-2019-SUNAFIL/ILM, se emitió con fecha 18 de febrero de 2019, fecha en la cual se da inicio a las Actuaciones Inspectivas, en tal sentido demuestran que desde el inicio al término de las Actuaciones Inspectivas los plazos han vencido en razón de haber transcurrido 36 días hábiles, contraviniendo lo descrito en el artículo 13 de la LGIT, la misma que prohíbe que dichas actuaciones puedan dilatarse más de 30 días hábiles.
- iii. Se ha cumplido con cancelar los beneficios sociales a la señora Gonzáles por el monto de S/. 1,815.44; sin embargo, se nos multa desproporcionalmente sin mediar los descargos realizados, pues a efectos de imponer una sanción se debió tener en cuenta los requisitos que se deben considerar en la elaboración del acta de infracción; sin embargo, la supuesta vulneración normativa, no se encuentra alineada con la normativa de tipicidad necesaria a efectos de imponer dicha sanción.
- iv. Asimismo, consideramos que se está haciendo abuso de derecho al proponer sanciones pecuniarias excesivas, cuando tenemos conocimiento que, en otros procesos, por los mismos motivos las infracciones no exceden más del 0.5 % de la UIT, evidenciándose la intencionalidad de causarnos perjuicio.
- v. Respecto a no cumplir con la medida de requerimiento, se ha cumplido con el pago de la señora Gonzáles, asimismo luego de revisada la normativa referida a la tipificación de esta, se ha determinado que existe Non Bis In Ídem y concurso de infracciones, ya que se nos sanciona por incumplir la norma y luego por no cumplir con la orden de parte de SUNAFIL, de cumplir con las materias incumplidas, transgrediendo el principio de legalidad, al no existir norma vulnerada.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 1396-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de agosto de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 287-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE1, por considerar los siguientes puntos:

---

<sup>2</sup> Notificada a la inspeccionada el 31 de agosto de 2021.

- i. Respecto al plazo de las Actuaciones Inspectivas, es pertinente traer a colación el numeral 13.3 del artículo 13 del RLGIT que establece lo siguiente: “Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo señalado en las órdenes de inspección. El plazo máximo de treinta (30) días hábiles a que se refiere el artículo 13 de la Ley, se computa desde la fecha en que se inicien las actuaciones inspectivas”.
- ii. En ese sentido, del análisis de las actuaciones inspectivas, se advierte que éstas iniciaron con la visita de inspección realizada el 06 de marzo de 2019, la cual constituye una de las modalidades que tiene la inspectora comisionada para realizar la actividad de fiscalización conforme al artículo 12 del RLGIT; por lo que, no se requería que la inspectora comisionada solicitara ampliación de plazo, dada que las actuaciones inspectivas de investigación de llevaron a cabo antes de los 30 días hábiles, al haberse efectuado la última diligencia el 08 de abril de 2019.
- iii. En referencia al pago de beneficios sociales, si bien adjunta una liquidación y un cheque con el monto consignado en aquel, recepcionados por la extrabajadora; la autoridad instructora y sancionadora han efectuado observaciones a dichos documentos al señalar que, en primer lugar, en la liquidación se observa que, a la remuneración de diciembre de 2017, se le asigna el monto de S/ 470.00 soles; sin embargo, la extrabajadora percibía una remuneración básica por el monto de S/. 2,000.00, no cumpliendo con hacer el pago íntegro de la remuneración de diciembre 2017, y en razón a dicha cantidad, se verifica que, respecto a la remuneración de enero 2018, tampoco se realiza el pago íntegro de dicha remuneración; asimismo, en relación a la gratificación, se observa que no se detalla el pago de la gratificación de diciembre 2017 y trunca de 2018, toda vez que, solo hace el pago de S/. 44.44, siendo incongruente en relación a la remuneración que percibe la señora Gonzáles. Por otro lado, sobre las deducciones, se aprecia un descuento por S/. 333.33, respecto a 5 días tomados a cuenta de vacaciones de 2017-2018; no obstante, la inspeccionada no demuestra documentación que acredite dicho descanso vacacional, ni la autorización por dicho descuento.
- iv. Adicionalmente, el cheque bancario presentado no acredita el pago efectivo del monto consignado (pago parcial de algunas obligaciones laborales), toda vez que de conformidad con lo señalado en el artículo 1233 del Código Civil, la entrega de títulos valores, sólo extinguirá la obligación primitiva cuando hubiese sido pagado, salvo pacto en contrario.
- v. En relación a los incumplimientos en materia de relaciones laborales, las conductas se encuentran desarrolladas en los numerales 24.4 del artículo 24 y 25.6 del artículo 25 del RLGIT, respectivamente; no obstante, la inspeccionada alega una errada tipificación no desarrollando su alegato.
- vi. Cabe precisar que, la multa ha sido impuesta en virtud a lo establecido en el artículo 38 de la LGIT; atendiendo a la cantidad de trabajadores afectados con la conducta de la inspeccionada, debiéndose señalar que las infracciones incurridas han sido graduadas como graves y muy graves, por lo que, se ha aplicado la tabla de multas para empresas NO MYPE, vigente a la fecha de emisión de la resolución apelada, por lo tanto, no se encuentra elemento referido al abuso de autoridad.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

vii. Respecto al concurso de infracciones, no ha sucedido en el presente caso, puesto que las conductas incurridas por la inspeccionada que sustentan las sanciones impuestas por la autoridad de primera instancia son por infracciones a la normativa en materia de relaciones laborales y la infracción mencionada por la inspeccionada es contra la labor inspectiva. Asimismo, se trata de conductas diferentes, pues la falta de pago de los beneficios laborales en la oportunidad correspondiente (máximo de 48 horas de fenecido el vínculo laboral), no impedía o limitaba que la inspeccionada una vez iniciada las actuaciones inspectivas, diera cumplimiento del requerimiento efectuado por la autoridad administrativa.

viii. En lo relacionado a la afectación al principio Non Bis In Ídem, en el caso de autos no se aprecia la imposición de una sanción sucesiva por el mismo hecho, toda vez que se han dado disímiles y distintos, uno consistente en incumplir la obligación laboral y el otro radica en no cumplir la medida inspectiva de requerimiento emitida por el personal inspectivo; además tienen distintos fundamentos, el primero afecta bienes jurídicos del trabajador afectado, mientras que el segundo afecta bienes jurídicos de la Administración Pública.

**1.6** Con fecha 03 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1396-2021-SUNAFIL/ILM.

**1.7** La Intendencia de Lima Metropolitana, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 1828-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 26 de octubre de 2021, por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

**2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

---

<sup>3</sup> Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 1. Creación y finalidad

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

**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

---

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

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

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

(...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

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

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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."



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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 VITA PHARMA S.A.C.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que VITA PHARMA S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1396-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 41,580 por la comisión de cuatro (04) infracciones tipificadas como graves en materia de relaciones laborales, previstas en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, una (01) infracción tipificada como MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 y una (01) infracción tipificada como MUY GRAVE a la labor inspectiva, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del mismo cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 01 de setiembre de 2021, el primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por VITA PHARMA S.A.C.

---

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14.

## V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 03 de setiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1396-2021-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes fundamentos:

- i) Mi representada a la fecha ha cumplido con abonar todos los beneficios reclamados por la extrabajadora, conforme a la liquidación de beneficios sociales que se adjunta y que dentro del procedimiento inspectivo de investigación se hizo llegar al inspector de trabajo; sin embargo, no se ha valorado dicha información a efectos de determinar las verdaderas materias faltantes de pago, porque según su criterio, no hemos logrado acreditar en su totalidad lo requerido en la medida inspectiva; trasgrediendo los principios de imparcialidad y objetividad de su accionar.
- ii) Luego de revisada la normatividad referida a la tipificación de las sanciones, se ha determinado que existe Non Bis In Ídem, ya que se nos sanciona por incumplir con la norma y luego por no cumplir con la orden de parte de la SUNAFIL de cumplir con las materias incumplidas, trasgrediendo el principio de legalidad, al no existir norma vulnerada, en la LGIT, ni en el RLGIT; sin embargo, mediante Resolución Directoral N° 013-2012-MTPE/2/16, que establece “siempre que, no se cumpla oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden socio laboral, será por que subsisten infracciones a las normas verificadas, configurándose así una situación en la que un solo hecho genera la propuesta de una doble multa”.

## VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

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

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

---

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

Artículo 217. Facultad de contradicción

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

(...)”

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

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

- a) Recurso de reconsideración
- b) Recurso de apelación

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





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”<sup>11</sup>.

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

"Artículo 49.- Recursos administrativos

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

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

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

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

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

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones **muy graves** previstas en el Reglamento de la Ley General

---

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

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

de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias” (énfasis añadido).

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

#### **Respecto al pago de vacaciones legales y trucas**

- 6.8** El artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, disponiendo que el trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios; además, dicho derecho está condicionado al cumplimiento de un récord conforme a la jornada semanal. Asimismo, en su artículo 12 establece: “Para efectos del récord vacacional se considera como días efectivos de trabajo los siguientes: a) La jornada ordinaria mínima de cuatro horas”.
- 6.9** Por su parte, el artículo 21 del mismo cuerpo normativo, establece que en casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos, en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.
- 6.10** El artículo 22 de la misma norma, señala que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.
- 6.11** Cabe señalar que, el descanso vacacional implica el otorgamiento de tiempo al trabajador para que pueda dedicarlo al descanso, recreación, entre otro tipo de actividades distintas al trabajo. Por lo que, en consideración a ello, el trabajador que cumpla con una jornada completa, tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, con la finalidad de reponerse del desgaste sufrido.
- 6.12** En ese sentido, el artículo 23 Decreto Legislativo N° 713, establece que, los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:
- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
  - b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y
  - c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

El monto de las remuneraciones indicadas será el que se encuentre percibiendo el trabajador en la oportunidad en que se efectúe el pago.

- 6.13** Ahora bien, el inspector comisionado, deja constancia en el numeral 2 de los hechos constatados del acta de infracción que, la extrabajadora afectada Gonzáles Castillo Milagros Evelyn, mantuvo vínculo laboral con la impugnante, conforme al siguiente detalle:

NOMBRE	F. INGRESO	F. CESE	SUELDO MENSUAL	CARGO
Gonzales Castillo Milagros Evelyn	22/08/2017	04/01/2018	S/.2000.00	Asistente de Asuntos Regulatorios

- 6.14** Cabe señalar que, del resultado de las actuaciones inspectivas de investigación, realizadas por la inspectora de trabajo Mónica Cáceres Hidalgo se ha permitido comprobar que, la impugnante no cumplió con realizar el pago de las vacaciones trucas durante el periodo laborado del 22 de agosto de 2017 al 04 de enero de 2018, razón por la cual mediante “Requerimiento”<sup>12</sup> de fecha 21 de marzo de 2019, se solicitó a la impugnante que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de normas sociolaborales: 3) Acreditar el pago de la vacación trunca a favor de la extrabajadora. Sin embargo, pese al plazo de once (11) días hábiles otorgado, para el cumplimiento; bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, la impugnante no cumplió con acreditar el pago de las vacaciones trucas, a través de la diligencia de comparecencia de fecha 08 de abril de 2019, conforme se evidencia de la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación”<sup>13</sup> que obra en el expediente inspectivo; evidenciándose la infracción establecida por el numeral 25.6 del artículo 25 del RGLIT, conforme se aprecia a continuación:

<sup>12</sup> Véase folio 18 del expediente inspectivo.

<sup>13</sup> Véase folio 27 del expediente inspectivo.

**CONSTANCIA DE ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN**

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 3317-2019 - Sanajó/ILM

**DATOS DE INVESTIGACIÓN DEL SUJETO INSPECCIONADO:**  
 Nombre o denominación: VITA PHARMA S.A.C  
 Dirección: Av. Industrial 130 A lote 21, Urb. Los Prados de Juro  
 Distrito: Juro Provincia: Juro Departamento: Juro  
 Hora de inicio: 10:30 Hora de término: 10:50  
 ASUNTO: Impuesto Sobre  
*(Indicar los hechos objeto de inspección por referencia a la materia)*


En relación con la orden de inspección antes identificada, y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y el artículo 13 numeral 13.6 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, se deja constancia de que en el día de hoy se han realizado las diligencias de investigación que se indican a continuación:

**MODALIDAD DE ACTUACIÓN:**  
 Visita de Inspección al centro o al lugar del trabajo ubicado en la dirección antes señalada.  
 Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la Intendencia.  
 Comprobación de datos.


**PERSONA ENTREVISTADA:**  
 Sujeto inspeccionado o su representante legal: Sr / Sra .....  
 Encargado / Responsable del centro de trabajo: Sr / Sra .....  
 Representante de los Trabajadores: Sr / Sra .....  
 Trabajadores presentes en el centro de trabajo .....  
 Representante del Sindicato: Sr / Sra .....

**DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:**  
Al apoderado del sujeto inspeccionado no acreditó el pago de la liquidación de Beneficios Sociales a favor de la Srta. Gonzales Castillo Milagros Evelyn en el periodo del 22/08/2017 al 04/01/2018, y tampoco el Certificado de Trabajo.  
Se exhibió Reporte de Figue Oco. Crédito del Perú a nombre de la recurrente datado el 12/04/2019, sin ser diligenciado.

En la ciudad de Juro a los días 08 del mes de Abril del año 2019

  
 MÓNICA ANNELIC CERES HIDALGO  
 Inspectora del Trabajo  
 Superintendencia Nacional de Inspección del Trabajo

**DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN**

Sr / Sra Muro Gerardo Edwin Martín  
 Documento de identidad 209637405 Cargo: A. Apoderado  
 Fecha de recepción: 08/04/2019 Firma: 

**6.15** Ahora bien, la impugnante alega que a la fecha ha cumplido con abonar todos los beneficios sociales reclamados por la extrabajadora, conforme a la liquidación de beneficios sociales que obra en el expediente inspectivo. Sin embargo, de la misma se puede corroborar que, el monto de la remuneración resulta ser diminuto, debido a que consigna el monto de S/. 470.00 soles, cuando la extrabajadora afectada percibía la suma de S/. 2,000.00 soles como remuneración básica. Asimismo, si bien la liquidación de beneficios sociales consigna el monto correspondiente a la remuneración vacacional trunca de la señora Gonzáles Castillo Milagros Evelyn; en el concepto "Deducciones", la impugnante realiza un descuento por la suma de S/. 333.33 soles (trescientos treinta y tres con 33/100 soles), por el otorgamiento de cinco (05) días de descanso vacacional, no obstante, no presenta documentación alguna con la que acredite que efectivamente la extrabajadora afectada gozó del referido descanso vacacional, motivo por el cual el descuento efectuado resulta ser ilegal, conforme se aprecia a continuación:



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES		VITAPHARMA LABORATORIOS		
NOMBRES Y APELLIDOS:	Milagros Gonzales Castillo			
CARGO:	Asistente de Regulatorios			
FECHA DE INGRESO:	22/08/2017			
FECHA DE CESE:	04/01/2018			
MOTIVO DE RETIRO:	Renuncia Voluntaria			
Depositado según D.L. 650:				
SUELDO BASICO:			2,000.00	
ASIGNACIÓN FAMILIAR:				
VARIOS				
REMUNERACION TOTAL:			2,000.00	
PROMEDIO HORAS EXTRAS				
1/6 GRATIF. PERCIBIDA:			238.88	
SUELDO ASEGURABLE:			2,238.88	
TOTAL REMUNERACION:			2,000.00	
SUELDO INDEMNIZABLE:			2,238.88	
<b>I. COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS</b>				
con deducción de los depósitos mensuales efectuados en arreglo al Decreto de Urgencia 127 - 2009				
Periodo comprendido entre el 22 de agosto del 2017 al 31 de octubre del 2017				
Remuneración indemnizable =	2,238.88	/ 12 x	2 mes	373.15
	2,238.88	/ 12 /30x	10 dias	82.19
Interés CTS				20.00
Periodo comprendido entre el 01 de noviembre del 2017 al 04 de enero del 2018				
Remuneración indemnizable =	2,238.88	/ 12 x	2 mes	373.15
	2,238.88	/ 12 /30x	4 dias	24.88
<b>II. VACACIONES</b>				
Periodo Trunca 2017/2018				
	2,000.00	/ 12 x	4 mes	666.67
	2,000.00	/30x	13 dias	72.22
<b>III. REMUNERACIONES PENDIENTES</b>				
Diciembre 2017				470.00
Enero 2018				134.13
<b>IV. GRATIFICACION</b>				
	2,000.00	/6 x	0 meses	0.00
Bonificación extraordinaria	2,000.00	/6 /30x	4 trimestres	41.44
				4.00
<b>TOTAL INGRESOS</b>				<u>2,244.82</u>
<b>DEDUCCIONES:</b>				
Aporte ONP	738.89	X	13.02%	96.06
2 dias tomados a cuenta de vacaciones 2017-2018				333.33
<b>TOTAL DESCUENTOS</b>				<u>429.39</u>
<b>NETO A PAGAR</b>				<u>1,815.44</u>
He recibido de VITAPHARMA S.A.C. la suma de S/. 1,815.44 por concepto de beneficios sociales que me corresponden de acuerdo a Ley, no teniendo nada que reclamar por este concepto.				
<b>VITAPHARMA S.A.C.</b>				
Lima, Enero 2018				
Luzmila Romero Díaz Canseco Gerente General				
Luzmila ROMERO DIAZ CANSECO Gerente General				
Milagros Gonzales Castillo Rep.				

6.16 Por tanto, dado que se encuentra determinada la relación laboral en el periodo del 22 de agosto de 2017 al 04 de enero de 2018, de las documentales que obran en el expediente inspectivo y sancionador, en concordancia con lo señalado por el inspector comisionado en el numeral 6 de los hechos constatados del acta de infracción, la impugnante se encontraba en la obligación de cumplir con su obligación de acreditar el pago por vacaciones trunca a la extrabajadora afectada.

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

#### Sobre la infracción a la labor inspectiva

6.18 Sobre el particular, "las actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia

sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales”. Asimismo, “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”<sup>14</sup>. En ese entendido, el comportamiento del inspector comisionado debe orientarse al cumplimiento de las funciones establecidas en la LGIT y su reglamento, tutelando el fin perseguido por dichas normas y debiendo adoptar medidas y acciones en el marco del principio de razonabilidad<sup>15</sup>.

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

**6.20** Por su parte, el numeral 12.1 del artículo 12 del RLGIT, establece:

“En cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciarán las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

(...)

d) Requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica: la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, regula mediante resolución de superintendencia los mecanismos de implementación correspondientes”.

**6.21** En tal sentido, como parte de las actuaciones inspectivas, los inspectores comisionados se encuentran en la facultad de requerir información a las inspeccionadas, las mismas que en el marco de su deber de colaboración<sup>16</sup>, se obligan a cumplir con la presentación de la misma, bajo apercibimiento de incurrir en infracción a la labor inspectiva.

---

<sup>14</sup> LGIT, artículo 1.

<sup>15</sup> TUO de la LPAG, Título Preliminar, “Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”

<sup>16</sup> LGIT, “Artículo 9.- Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

- Con fecha 21 de marzo de 2019 se emitió el “Requerimiento”<sup>17</sup>, notificado a la persona de Edwin Martín Muro Guevara, en calidad de Apoderado, conforme a la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación”<sup>18</sup> notificada en la Modalidad de Actuación: Comparecencia del sujeto inspeccionado en las oficinas de la Intendencia, ubicada en la Avenida Salaverry N° 655 segundo piso - Lima; por medio del cual se le requiere al sujeto inspeccionado adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales, y por tanto:
  1. Acreditar el pago de las gratificaciones legales de diciembre 2017 y julio 2018.
  2. Acreditar el pago de la bonificación no remunerativa durante el periodo laborado.
  3. Acreditar el pago de la vacación trunca a favor de la extrabajadora.
  4. Acreditar el depósito semestral vencido y/o pago de la compensación por tiempo de servicios con periodo trunco por el periodo laborado.
  5. Acreditar el pago de las remuneraciones no percibidas por la extrabajadora durante los meses de diciembre 2017 y enero 2018.
  6. Acreditar el otorgamiento bajo cargo del certificado de trabajo a la extrabajadora.
- Para el cumplimiento del requerimiento, se le otorga el plazo máximo de once (11) días hábiles, debiendo exhibir toda la documentación laboral, en la diligencia de comparecencia de fecha 08 de abril de 2019, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento, de conformidad con los artículos 36 y 39 de la LGIT y los artículos 45 y 46 del RLGIT.
- Con fecha 08 de abril de 2019 la impugnante comparece a la diligencia programada, a través de la representación de su apoderado, el señor Muro Guevara Edwin Martín, conforme consta de la “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación”, que obra a folios 27 del expediente inspectivo, dejando constancia que la impugnante no acreditó el pago de la liquidación de beneficios sociales a favor de doña Gonzáles Castillo Milagros Evelyn, por el periodo del 22 de agosto de 2017 al 04 de enero de 2018, y tampoco la entrega del certificado de trabajo. Además, se señala que, se exhibió copia del cheque del Banco de Crédito a nombre de la denunciante, de fecha 12 de abril de 2019, sin haber sido diligenciado.

---

Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán:

(...)

e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”.

<sup>17</sup> Véase folio 18 del expediente inspectivo.

<sup>18</sup> Véase folio 22 del expediente inspectivo.

- 6.23** Sin embargo, conforme a lo alegado por la impugnante tanto en la etapa inspectiva como sancionadora, no se ha considerado la presentación de la liquidación de beneficios sociales, el certificado de trabajo y el cheque de pago; entregados en su oportunidad a la denunciante, por lo que considera se estaría vulnerado los principios de imparcialidad y objetividad de su accionar.
- 6.24** Al respecto, es preciso señalar que, las actuaciones inspectivas de investigación se realizaron en estricto cumplimiento del principio de legalidad, conforme a los hechos corroborados y expuestos por la inspectora comisionada en el Acta de Infracción, a través de la cual se advierte el incumplimiento de normas sociolaborales, procediendo conforme a ley a otorgar un plazo para la subsanación de las conductas observadas, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento, sin que se haya acreditado tal cumplimiento. En ese sentido, no existió la vulneración al principio de imparcialidad y objetividad alegado por la impugnante.
- 6.25** En ese orden de análisis, abundaremos en el tema de la presentación de la liquidación de beneficios sociales de fecha enero de 2018; en el punto III. Remuneraciones pendientes, se puede apreciar que, respecto a la remuneración de diciembre de 2017, se realiza el pago por el monto de S/. 470.00 soles; sin embargo, conforme se consigna en la misma liquidación, la extrabajadora percibía una remuneración básica mensual, por el monto de S/. 2,000.00 soles, dejándose constancia que no se cumple con realizar el pago íntegro de la remuneración de diciembre de 2017, la misma situación respecto de la remuneración de enero de 2018. En relación al punto IV. Gratificación, se puede apreciar que, respecto a la gratificación de diciembre de 2017 y truncas de 2018, solo se efectúa el pago de S/. 44.44 soles, no siendo coherente en razón a la remuneración que percibía la denunciante. Y, por último, respecto al punto “Deducciones”, se puede apreciar un descuento por la suma de S/. 333.33 soles, en razón de 5 días tomados a cuenta de vacaciones de 2017-2018; no obstante, la impugnante no demuestra documentación que acredite el descanso vacacional otorgado a la extrabajadora, ni la autorización por dicho descuento; verificándose así que la liquidación de beneficios sociales presentada por la impugnante no incluye el cómputo de los beneficios sociales y periodos materia de análisis; desvirtuándose de esta manera lo alegado y los anexos presentados por la impugnante respecto al pago de beneficios sociales, debido a que la cantidad pagada por concepto de liquidación de beneficios sociales, no corresponde al pago íntegro de su liquidación por el periodo laborado.
- 6.26** En consecuencia, la inspeccionada, no cumplió íntegramente con la medida inspectiva de requerimiento, configurándose así la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, según la cual es una infracción muy grave a la labor inspectiva “no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral”, conducta que califica como obstrucción a la labor inspectiva, pues no se trata solo de presentar la documentación solicitada por el inspector, sino que éste al realizar la verificación posterior, constató que persistían los incumplimientos relacionados a las relaciones laborales en perjuicio de la trabajadora González Castillo Milagros Evelyn.
- 6.27** Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **Del principio de *non bis in idem***

**6.28** Sobre el particular, debemos precisar que el principio de *non bis in idem* se encuentra regulado en el numeral 11 del artículo 248° del TUO de la LPAG, mediante la cual el Estado se encuentra impedido de imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

**6.29** Por su parte, el máximo intérprete de la constitución, en las sentencias recaídas en los Expedientes N° 02704-2012-PHC/TC<sup>19</sup> y N° 2050-2002-AA/TC<sup>20</sup>, remarca la triple identidad en que se sustenta este principio, que, en su aspecto material, no permite que el administrado sea sancionado dos veces por un mismo hecho y procesalmente no es permisible que nadie sea juzgado dos veces por un mismo hecho.

**6.30** De manera explicativa, según Morón Urbina<sup>21</sup>, los presupuestos de operatividad de este principio rector se encuentran supeditado a los siguientes elementos:

- a. Identidad Subjetiva. - Para que se configure este presupuesto el administrado debe ser el mismo en ambos procedimientos.
- b. Identidad Objetiva. - Los hechos constitutivos de la infracción deben ser los mismos en ambos procedimientos.
- c. Identidad causal o de fundamento. - Identidad entre los bienes jurídicos protegidos y los intereses tutelados por las distintas normas sancionadoras”.

**6.31** Conforme a ello, este Colegiado advierte que, en el presente caso, no se aprecia la imposición de una sanción sucesiva por el mismo hecho, toda vez que se han dado hechos distintos y disímiles, uno consistente en incumplir la obligación laboral y el otro radica en no cumplir la medida inspectiva de requerimiento, emitida por el personal inspectivo; además estos dos hechos tienen distintos fundamentos, entendiéndose por fundamentos a los bienes jurídicos, el primero afecta bienes jurídicos del trabajador afectado, mientras que el segundo afecta bienes jurídicos de la Administración Pública, en este caso, a la inspección de trabajo.

**6.32** Por tanto, al no haberse configurado el requisito esencial de triple identidad: sujeto, hecho y fundamento, no hubo vulneración al principio de *non bis in idem*.

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

---

<sup>19</sup> Fund. Jur. N°. 3.3.

<sup>20</sup> Fund. Jur. N°. 19.

<sup>21</sup> Moron Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Novena Edición. Lima: Gaceta Jurídica S.A. 2011, pp.729-730.

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Presunta Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago de la gratificación legal de navidad de 2017.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	S/. 5,670.00
2	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago de la bonificación extraordinaria correspondiente a navidad de 2017.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	S/. 5,670.00
3	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago de la remuneración convencional correspondiente a diciembre de 2017 y cuatro (4) días del mes de enero de 2018	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	S/. 5,670.00
4	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago de la compensación por tiempo de servicios correspondiente al periodo semestral devengado en noviembre de 2017, ni el pago de la compensación por tiempo devengado en mayo 2018 (trunca).	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>GRAVE</b>	S/. 5,670.00
5	Relaciones Laborales	El sujeto inspeccionado no acreditó el pago de la remuneración vacacional del periodo 2017/2018 (trunco).	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	S/. 9,450.00
6	Labor Inspectiva	El sujeto inspeccionado no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento de notificada con fecha 21 de marzo de 2019.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR <b>MUY GRAVE</b>	S/. 9,450.00



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **POR TANTO**

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

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por VITA PHARMA S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1396-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 1654-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.- CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 1396-2021-SUNAFIL/ILM, en los extremos referentes a la infracción en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución a VITA PHARMA S.A.C. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

**SEXTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**LUZ IMELDA PACHECO ZERGA**

Vocal Titular

<b>Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI</b>
--------------------------------------

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

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas vocales, si bien estoy de acuerdo con el fallo, discrepo de la fundamentación, pues considero que el Tribunal de Fiscalización Laboral no tiene competencia para analizar el incumplimiento del pago de la gratificación legal de navidad de 2017, el pago de la bonificación extraordinaria correspondiente a la gratificación por navidad de 2017, el pago de la remuneración convencional correspondiente a diciembre de 2017 y cuatro (4) días del mes de enero de 2018, el pago de la compensación por tiempo de servicios correspondiente al periodo semestral devengado en noviembre de 2017, ni el pago de la compensación por tiempo devengado en mayo 2018 (trunca), a favor de la señora Milagros Gonzáles, sobre el que versa el expediente administrativo elevado a esta instancia de revisión. En este caso, se ha activado la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral por una infracción calificada como “muy grave a la labor inspectiva”, por no haber cumplido el empleador con la medida de requerimiento, de fecha 21 de marzo de 2019.

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

1. La Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Ley N° 29981, ha establecido la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral con carácter excepcional, conforme fluye de una lectura atenta del tercer párrafo del artículo 41. A su vez, literal b) del artículo 49 de la norma citada delega en las normas reglamentarias la determinación de las “causales establecidas” para la interposición del recurso de revisión. Es decir, la ley establece un ámbito restringido, pero la configuración de dicho ámbito es delegada a las normas sectoriales.
2. En el literal c) del artículo 55 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, reitera la excepcionalidad del ámbito objetivo en el que la instancia de revisión ejecuta sus competencias. De esa forma, refiere al Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR como norma que determina los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso de revisión.
3. El artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, a su vez, reitera el carácter excepcional de la competencia de la instancia de revisión. En concreto, en el artículo 14, el Reglamento mencionado refiere que el recurso de revisión se interpone contra resoluciones que sancionan infracciones “muy graves”.
4. En el bloque de legalidad que se repasa, se observa que: 1) el Tribunal de Fiscalización Laboral tiene una competencia excepcional, lo que estrictamente se refiere a la competencia material establecida por la norma reglamentaria, por delegación legal; y 2) dicha competencia, excepcionalmente activada, permite que el órgano de revisión ejerza



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 080-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

sus funciones, conforme al segundo párrafo del artículo 15 de la Ley N° 29981: emitir decisiones que constituyan precedentes de observancia obligatoria que interpreten de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

5. Conforme con la doctrina administrativista, “la competencia en razón de la materia se refiere a las actividades o tareas que legítimamente puede desempeñar el órgano, es decir, al objeto de los actos y a las situaciones de hecho ante las que puede dictarlos”<sup>22</sup>
6. Los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son; sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren casos en los que las imputaciones contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” más algún o algunos más de distinto grado. Habitualmente, en este tipo de casos, el Tribunal de Fiscalización Laboral distingue lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.
7. Una excepción a lo distinguido en el numeral anterior es el caso de las infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenido en el numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo. Existen casos en donde la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral es dudosa, pues los recursos de revisión se tramitan por sanciones impuestas por inejecución de medidas de requerimiento que, en sustancia, versan sobre un comportamiento subsumible en tipos sancionadores calificados por la normativa como infracciones “graves” o hasta “leves”. En tales casos, el análisis de la razón jurídica de las medidas de requerimiento debe limitarse a un análisis estrictamente referido a la proporcionalidad y razonabilidad de tales medidas, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son, en efecto, las infracciones calificadas como graves y leves.
8. Del análisis del escrito de revisión no se identifica que la impugnante fundamente su recurso en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal, respecto de la infracción “muy grave” (único objeto de análisis pasible de pronunciamiento por parte del Tribunal). Por el contrario, se observa que los argumentos de defensa de la recurrente implican que esta Sala tome posición sobre la calificación efectuada de la falta administrativa respecto de una materia distinta a *infracciones muy graves*, cuestión que, como se ha expuesto, excede la competencia que la ley ha otorgado a este Tribunal.

---

<sup>22</sup> Gordillo, A. (2007). Tratado de derecho administrativo: el acto administrativo (Vol. 3). Agustín Gordillo. [https://www.gordillo.com/pdf\\_tomo3/capitulo8.pdf](https://www.gordillo.com/pdf_tomo3/capitulo8.pdf)

9. En efecto, si bien la recurrente ha impugnado la aplicación de una medida de requerimiento (infracción *muy grave*), se observa que las alegaciones planteadas recaen sobre aspectos en los cuales la Intendencia competente, como instancia de apelación, se ha pronunciado ya, al tratarse de materia calificada por la norma como *infracción grave* y/o *infracción leve*.
  
10. Entonces, respecto de dicha materia, se ha agotado ya la vía administrativa en la instancia de apelación, y al no presentarse argumentos que cuestionen los fundamentos expuestos por las instancias inferiores sobre la infracción objeto del recurso de revisión (infracción muy grave), se determina que el recurso de revisión no desvirtúa la sanción aplicada respecto de la infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento, de fecha 21 de marzo de 2019, resultando infundado el recurso de revisión que se ha interpuesto.
  
11. Finalmente, el Tribunal de Fiscalización Laboral podría, sobradamente, ejercer la tutela administrativa a través del efecto unificador que tienen los precedentes de observancia obligatoria incluso sobre casos como este, donde las materias cuyo análisis es indispensable recaen en una materia distinta a la que activa la competencia de la instancia de revisión.

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

Firmado digitalmente por:  
**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**  
Presidente

## CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, VITA PHARMA S.A.C identificado con RUC: 20518110382 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000080-2022 en fecha 08/02/2022 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

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