

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N.º 628-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala

Expediente Sancionador: 026-2020-Sunafil/IRE-PIU

Procedencia: Intendencia Regional de Piura

Impugnante: Municipalidad Distrital de Mancora

Acto Impugnado: Resolución de Intendencia N.º 85-2021-Sunafil/IRE-PIU

Materia: Labor inspectiva

Sumilla: *Se declara infundado el recurso de revisión interpuesto por Municipalidad Distrital de Mancora en contra de la Resolución de Intendencia N.º 85-2021-Sunafil/IRE-PIU, de fecha 31 de agosto del 2021.*

Lima, 6 de diciembre del 2021

Visto: El recurso de revisión interpuesto por Municipalidad Distrital de Mancora (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N.º 85-2021-Sunafil/IRE-PIU, de fecha 31 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 1479-2019-Sunafil/IRE-PIU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N.º 249-2019-Sunafil/IRE-PIU (en adelante, el Acta de Infracción), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N.º 033-2020-Sunafil/IRE-PIU/SIAI-IC del 30 de enero de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Decreto Supremo N.º 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del **RLGIT**, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 308-2020-Sunafil-SIAI-IRE-Piura, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora. Por lo que procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia Regional de Piura, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N.º 304-2021-Sunafil/IRE-PIURA/SIRE, de fecha 28 de junio del 2021, sancionó a la impugnante por la suma de S/ 33,096.00 por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **grave** en materia de relaciones laborales, por el incumplimiento con el pago íntegro de la remuneración, incremento (S/ 100.00 soles) según acta de comisión paritaria encargada de discutir el pliego de reclamos para trabajadores obreros municipales para el año 2019-2020, de fecha 07 de febrero del 2018, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, sancionada con una multa ascendente a S/ 14,196.00.

- Una (01) infracción **muy grave** a la labor inspectiva, por no cumplir oportunamente con lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 4 de noviembre del 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, sancionada con una multa ascendente a S/ 18,900.00.

1.4 Con fecha 16 de julio del 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N.° 304-2021-Sunafil/IRE-PIURA/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. Mediante la presentación de la Resolución de Alcaldía N.° 280-2019-MDM/ALC del 07.11.2019, el imputado demostró el inicio del procedimiento de nulidad parcial de oficio de la Resolución de Alcaldía N.° 094-2018-MDM/ALC en el extremo que aprueba la pretensión económica de incremento a partir del 01.01.2019 de S/100.00 Soles a la remuneración mensual de 22 trabajadores, por contravenir el artículo 6° de la Ley N.° 30693 y el artículo 213 de la Ley N.° 27444; por lo que, reitera una vez más que, no es que su representada no haya incumplido el requerimiento del personal inspectivo; sino que, afirma estar actuando conforme al ordenamiento jurídico y en aplicación del principio de legalidad; resultando ser un imposible jurídico que cumpla con lo requerido.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N.° 85-2021-Sunafil/IRE-PIU, de fecha 31 de agosto del 2021², la Intendencia Regional de Piura declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N.° 304-2021-Sunafil/IRE-PIURA/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

i. Respecto de la supuesta nulidad de la Resolución de Alcaldía N.° 094-2018-MDM/ALC de fecha 07 de febrero del 2018 que contiene la aprobación los acuerdos arribados por la Comisión Paritaria encargada de discutir el pliego de reclamos para trabajadores obreros municipales para el año 2019-2020; podemos decir que el Acta de Comisión Paritaria encargada de discutir el pliego de reclamos para trabajadores obreros municipales para el año 2019-2020, celebrada con fecha 07.02.2018, se encuentra plenamente vigente y continúa obligando a las partes. Por lo que corresponde que el sujeto responsable dé cumplimiento a todos los acuerdos que allí adoptó; siendo uno de ellos, el relacionado a la primera de las pretensiones económicas. El sujeto responsable se comprometió a "Incrementar la remuneración mensual y permanente por un monto de S/100.00 (Cien y 00/100 Soles). Dicho incremento se procederá a otorgar a partir del 01 de enero del Ejercicio Fiscal 2019". Acuerdo que hasta la fecha, el sujeto responsable no ha acreditado haber cumplido, perjudicando económicamente a los 22 trabajadores afectados; al incumplir una de sus obligaciones sociolaborales en su condición de empleador; puesto que, no ha otorgado íntegra y oportunamente la remuneración a la que tienen derecho sus trabajadores obreros y que ha sido establecida por un convenio colectivo; hecho que configura una infracción de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 24.4 del artículo 24 del D.S. N.° 019-2006-TR; infracción por la cual, se ha dispuesto sancionar al sujeto responsable y este Despacho procede a confirmar, al no resultar amparable su argumento de defensa.

ii. Respecto de que los hechos materia del presente procedimiento no pueden considerarse como infracciones en contra del inspeccionado, tal y como lo constató el personal inspectivo y la autoridad sancionadora, al momento de emitir la resolución apelada; hasta la fecha el sujeto responsable no ha cumplido con realizar las gestiones propias, que correspondan a su trámite interno y de acuerdo a las reglas establecidas para la aprobación del presupuesto, establecidas en las normas presupuestarias de la materia; a fin de lograr el cumplimiento del incremento remunerativo acordado mediante negociación colectiva; ni tampoco ha acreditado haber iniciado un proceso judicial de nulidad del Acta de Comisión Paritaria de fecha 07.02.2018, que haya dejado sin efecto el acuerdo de incremento remunerativo a favor de sus trabajadores obreros; habiendo transcurrido hasta la fecha más de dos años desde que se adoptó tal acuerdo; por lo

que, se hace evidente la existencia de un incumplimiento a la normativa sociolaboral que corresponde ser sancionado

1.6 Con fecha 22 de septiembre del 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Piura el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N.º 85-2021-Sunafil/IRE-PIU.

1.7 La Intendencia Regional de Piura admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante memorándum N.º 000879-2021-Sunafil/IRE-PIU, recibido el 30 de setiembre del 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. De la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral

2.1 Mediante el artículo 1º de la Ley N.º 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **Sunafil**), disponiéndose en el artículo 7º de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N.º 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N.º 007-2013-TR⁶, y el artículo 2º del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. Del recurso de revisión

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

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

3.3 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 modificatorias⁸.

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 Municipalidad Distrital de Mancora

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que Municipalidad Distrital de Mancora presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.° 85-2021-Sunafil/IRE-PIU, emitida por la Intendencia Regional de Piura, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 33,096.00, por la comisión de una (01) infracción GRAVE, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, así como una infracción muy grave, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución⁹.

4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos jurídicos, previstos en el ordenamiento jurídico corresponde analizar los argumentos planteados por Municipalidad Distrital de Mancora.

V. Fundamentos del recurso de revisión

Con escrito de fecha 22 de setiembre del 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N.° 85-2021-Sunafil/IRE-PIU, señalando que:

- i. Manifiesta que se inició con el proceso de nulidad parcial de la Resolución de Alcaldía N.° 094-2018-MDM/ALC de fecha 07 de febrero del 2018, que aprobaba el incremento de 100 soles a la remuneración mensual de 22 trabajadores, en noviembre del 2019, el cual finalmente en este extremo, con la Resolución de Alcaldía N.° 256-2021-MDM/ALC, de fecha 14 setiembre del 2021 se resolvió declarar la Nulidad Parcial de la Resolución de Alcaldía N.° 094-2018-MDM/ALC que aprueba el Pacto Colectivo con Sindicato de Obreros Municipales - SOMUN.
- ii. Señala que, su accionar se encuentra dentro del ordenamiento jurídico y en aplicación del principio de legalidad, por lo que no puede contravenir normas públicas bajo sanción de nulidad y responsabilidad, de esta manera resulta jurídicamente imposible cumplir con dicho requerimiento. Por esta razón, debe considerarse que la inspeccionada no incurre en infracción, al no ser responsable de las imputaciones.

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 precedente¹⁰, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG¹¹ 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”¹².

6.3 Por ello esta Sala se encuentra en la estricta obligación de buscar la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral y, en general, la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar el comportamiento de las autoridades administrativas, de todas aquellas materias sujetas a su conocimiento dentro de los límites de su competencia. Por tanto, se encuentra obligada la legalidad de la emisión de la medida de requerimiento, que es materia del recurso de revisión.

Sobre el incumplimiento de la medida de requerimiento

6.5 La medida de requerimiento que se impugna ordenaba a la Municipalidad Distrital de Máncora el pago de una suma acordada en un convenio colectivo celebrado con trabajadores de esa entidad. Esta Sala analizará, entonces, los argumentos del administrado, respecto de la medida de requerimiento, con estricta referencia a su conformidad con el bloque de legalidad aplicable a su razonabilidad y proporcionalidad, sin analizar las materias sustantivas objeto de las mismas, que no son de competencia material de la instancia de revisión.

6.6 Respecto a la convención colectiva el artículo 28 de la Constitución Política del Perú establece que tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. Asimismo, el artículo 42 del TUO de la LRCT señala que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron¹³.

6.7 Sin embargo, la impugnante alega no estar obligada al pago ordenado por la medida de requerimiento porque existe un Acuerdo de Alcaldía que anulaba dicho convenio. No obstante, ha quedado evidenciado en el expediente, la comisión de la falta grave cometida por la Alcaldía al incumplir con ese pago, ya que en su condición de empleador, debía solicitar en la vía judicial la nulidad del acuerdo de voluntades adoptado en el Acta de Comisión Paritaria del 07 de febrero del 2018 (Convenio Colectivo) 14, procedimiento judicial que no ha acreditado que se encuentre tramitado.

6.8 Se constata pues, de la revisión de los actuados que el inspector realizó un correcto análisis de los medios probatorios presentados por la impugnante, pues previamente a dictar la medida inspectiva de requerimiento, verificó el incumplimiento de la normativa sociolaboral, agotando las actuaciones inspectivas, con la diligencia de comparecencia de fecha 11 de noviembre del 2019.

6.9 Que, asimismo, ha realizado una correcta aplicación del artículo 14 de la LGIT y del numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, que exigen se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, para emitir una medida de requerimiento. La Sala considera que, la medida inspectiva de requerimiento ha sido emitida conforme a ley, por las consideraciones expuestas en los fundamentos precedentes de la presente resolución.

6.10 En consecuencia, de acuerdo con lo señalado en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, se ha configurado un incumplimiento de la medida de requerimiento, constituyendo una infracción muy grave a la labor inspectiva. Por tanto, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Sobre la imposibilidad de cumplir con el requerimiento por contravenir normas de orden público

6.11 Respecto al presente extremo del recurso que nos ocupa, la impugnante sostiene que no le es posible cumplir con el requerimiento de pago, pues no puede contravenir normas de orden público.

6.12 Corresponde precisar que resulta responsabilidad de la impugnante, como titular de un pliego presupuestario, priorizar las metas a ser atendidas en un determinado ejercicio fiscal, incluyendo en la fase de su programación presupuestaria, a las distintas obligaciones pecuniarias para con su personal¹⁵.

6.21 Así también es responsable de la distribución de su presupuesto público, aprobado por la ley correspondiente, para la atención de las diversas necesidades y obligaciones del sector a su cargo. Por lo que, -dentro del plazo concedido- debió acreditar la programación presupuestaria para cumplir con el pago ordenado por el inspector, en aras de actuar de acuerdo a las normas presupuestarias de las entidades de la Administración.

6.22 Además, la Resolución de Superintendencia N.° 035-2021-Sunafil, de fecha 14 de enero del 2021, que aprobó los criterios normativos adoptados por el "Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil", que es también aplicable, que refiere que "en el marco de las actuaciones inspectivas a entidades públicas (...) la medida de requerimiento (...) se considerará cumplida si se constata lo siguiente: i) Que la entidad ha realizado las gestiones propias, que correspondan a su trámite interno y/o ante el Ministerio de Economía y Finanzas, en el marco de las normas presupuestarias respectivas, a fin de garantizar el cumplimiento de dichas obligaciones (...)" . Por tanto, el impugnante debió prever contar con el financiamiento para cumplir con el compromiso adquirido en el convenio colectivo.

6.23 Por consiguiente, las leyes de presupuesto público no pueden constituir impedimento para el reconocimiento y goce de los derechos laborales que la Constitución y la ley reconocen. Siendo así, el argumento del inspeccionado no le exime de responsabilidad en las infracciones que ha incurrido. Por lo que, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Por tanto

Por las consideraciones expuestas, 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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por el 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 la Municipalidad Distrital de Mancora, en contra de la Resolución de Intendencia N.° 85-2021-Sunafil/IRE-PIU, de fecha 31 de agosto del 2021, emitida por la Intendencia Regional de Piura dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N.° 026-2020-Sunafil/IRE-PIU, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Segundo. - **Confirmar** la Resolución de Intendencia N.° 85-2021-Sunafil/IRE-PIU, en el extremo referente a la sanción impuesta por el incumplimiento 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 Municipalidad Distrital de Mancora y a la Intendencia Regional de Piura, para sus efectos y fines pertinentes.

Quinto. - Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Piura.

Sexto. - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

Luis Erwin Mendoza Legoas

Presidente

Desirée Bianca Orsini Wisotzki

Vocal Titular

Luz Imelda Pacheco Zerga

Vocal Titular

Constancia de notificación vía casilla electrónica

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, Municipalidad Distrital de Mancora identificado con RUC: 20193051635 el siguiente documento Resolución de Tercera Instancia N.º 0000000628-2021 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.º 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 la siguiente materia: Relaciones colectivas (sub materia: Convenios colectivos), Remuneraciones (sub materia: Pago de la remuneración - sueldos y salarios).

2 Notificada a la impugnante el 02 de septiembre del 2021.

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

Artículo 1º.- Creación y finalidad

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

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

Artículo 15.- Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

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

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

7 “Decreto Supremo N.° 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 Decreto Supremo N.° 016-2017-TR, Art. 14

9 Iniciándose el plazo el 3 de setiembre del 2021.

10 “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.

(...)”

11 “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 de 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.”

12 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.

13 TUO LRCT, Art. 42.

14 **Informe Técnico N.° 744-2019-Servir/GPGSC de fecha 24.05.2019**, donde concluyó lo siguiente: “Ante la inobservancia de las restricciones presupuestales, corresponderá a la entidad empleadora a quien tenga legítimo interés solicitar la nulidad de tales acuerdos (sean convenios colectivos o laudos arbitrales) en esos extremos ante el órgano jurisdiccional competente; así como disponer el deslinde de responsabilidades por tal inobservancia, conforme a las normas legales vigentes.”

15 “TUO de la LPAG, Artículo 257.- Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones

1.- Constituyen condiciones eximentes de la responsabilidad por infracciones las siguientes:

a) El caso fortuito o la fuerza mayor debidamente comprobada”.

16 Si bien el presente criterio normativo se encuentra dirigido para el cumplimiento de laudos arbitrales, en puridad, reviste el mismo supuesto que el planteado, donde se exige a una entidad de la Administración a cumplir una obligación sociolaboral a través de su pliego presupuestal, el cual se encuentra legalmente regulado.

Documento publicado en la página web de Sunafil.