



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 503-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	249-2021-SUNAFIL/IRE-LIM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE LIMA
IMPUGNANTE	:	J&S CASA & ESTILOS GENERALES S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 111-2021-SUNAFIL/IRE-LIM
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por J&S CASA & ESTILOS GENERALES S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 111-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 29 de noviembre de 2021

Lima, 30 de mayo de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por J&S CASA & ESTILOS GENERALES S.A.C. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 111-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 29 de noviembre 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° 191-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral de la normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo¹ (en adelante **SST**), que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 238-2021-SUNAFIL/IRE-LIM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.
- 1.2** Que, mediante Imputación de cargos N° 247-2021-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IC, del 24 de mayo de 2021, notificado el 18 de junio de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e)

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión Interna de SST (Sub materia: Comité (o supervisor) de SST).

del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley 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° 371-2021-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IF, de fecha 01 de setiembre de 2021 (en adelante, el **informe final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Lima, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 401-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM, de fecha 04 de noviembre de 2021, notificada el 08 de noviembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 5,632.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por la negativa del sujeto inspeccionado de facilitar al inspector de trabajo, la información y documentación requeridas, notificada a su casilla electrónica con fecha 22 de febrero de 2021, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Con fecha 17 de noviembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 401-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-LIM, argumentando lo siguiente:

- i. Vulneración del debido procedimiento administrativo.
- ii. Ha existido una causal de fuerza mayor por motivos de salud del trabajador quien no laboraba en la fecha que se notificó el requerimiento de información.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 111-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 29 de noviembre de 2021², la Intendencia Regional de Lima declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. La casilla electrónica se constituye en un domicilio digital obligatorio, no requiriendo para ello una aceptación por parte del inspeccionado para que se le notifique por dicho medio, siendo obligación del usuario, revisar periódicamente la casilla electrónica asignada a efectos de tomar conocimiento de los documentos y/o actos administrativos que se le notifiquen.
- ii. No existe vulneración alguna en su diligenciamiento, por cuanto la SUNAFIL no se ha visto imposibilitado de ejecutar una válida notificación mediante la casilla electrónica, siendo responsabilidad de la inspeccionada en calidad de empleador, revisar su casilla electrónica, está por demás indicar que la normas que emite el Estado son de conocimiento público desde su entrada en vigencia.
- iii. La Administración de trabajo no está en la obligación de avisar adicionalmente a las alertas que hace referencia el párrafo precedente. a los correos electrónicos o mediante el número telefónico a la que hace mención en su escrito de apelación.
- iv. Es pertinente aclarar a la inspeccionada, que las actuaciones inspectivas de investigación culminaron el 26/02/2021 (fecha del acta de infracción), y el escrito al que hace mención la inspeccionada, mediante el cual alega cumplir con los documentos solicitados por el inspector actuante, es de fecha 18/03/2021, vale decir, que si bien fueron presentados ante la Autoridad Administrativa, dichos

² Notificada a la impugnante el 01 de diciembre de 2021, véase folio 101 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 503-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

documentos ya no pudieron ser evaluados por el inspector, debido a que ya se encontraba cerrada la orden de inspección, el cual culminó en acta de infracción.

- v. Si bien la inspeccionada presenta documentación en calidad de prueba, en la etapa sancionadora, cabe señalar que la infracción que se le imputa, es una infracción a la labor inspectiva, que tiene naturaleza impostergable e insubsanable; por ende, no cabría un eximente de responsabilidad administrativa por subsanación voluntaria, ya que estos no pueden ser revertidos en el tiempo al haberse consumado la infracción.
- vi. La inspeccionada no acredita idóneamente que el no haber revisado la casilla electrónica o haber remitido la documentación solicitada dentro del tiempo y plazo establecido, fue a causa de un evento extraordinario, imprevisible e irresistible, puesto que pretender señalar que no tuvo conocimiento de la notificación del requerimiento de información debido al estado de salud de su trabajador encargado del área de contabilidad, no lo exime de la responsabilidad que se le imputa.

1.6 Con fecha 14 de diciembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lima, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 111-2021-SUNAFIL/IRE-LIM.

1.7 La Intendencia Regional de Lima admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000833-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, recibido el 20 de diciembre 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° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el

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

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

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

artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 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° 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 una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁶Decreto 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.”

⁷Decreto 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° 503-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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.
- 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.
- 3.5** En esta línea argumentativa, 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.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE J&S CASA & ESTILOS GENERALES S.A.C.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que J&S CASA & ESTILOS GENERALES S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 111-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, que confirmó la sanción impuesta de S/ 5,632.00 por la comisión de la infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 02 de diciembre de 2021.
- 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 J&S CASA & ESTILOS GENERALES S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 14 de diciembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 111-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, señalando lo siguiente:

- i. Para efectos de tener por válida dicha notificación, más allá de lo dispuesto por el artículo 11 del Decreto Supremo N° 003-2020-TR, el inspector debió agotar los mecanismos necesarios para establecer una válida notificación, que le genere certeza que el empleador tenía conocimiento de la existencia de la casilla electrónica asignada y de la notificación consignada en ella.
- ii. En ningún momento, fueron notificados con los documentos remitidos por el inspector de trabajo a sus correos, tampoco recibió llamadas donde se nos indique que se ha cumplido con asignarles una casilla electrónica.
- iii. Resulta arbitrario que se haya sancionado sin acreditarse que tenía asignado una casilla electrónica, donde se nos haya notificado un requerimiento de información.
- iv. Conforme lo mencionado en su recurso de apelación, no se tomó en cuenta que, una vez retomado sus labores, el trabajador responsable del área de contabilidad, Julio Alder Carbajal Tejada, esto es el 16.03.2021, recién tomó conocimiento de estas notificaciones e inmediatamente cumplió con remitir la información solicitada.
- v. No se tuvo en cuenta el descargo presentado, aunque fuera extemporáneo por causa justificable motivo de salud.
- vi. Se ha inaplicado los literales a) y f) del inciso 1 del artículo 257 del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.
- vii. No se consideró que el trabajador responsable de contabilidad, a cargo de remitir la documentación, señor Julio Aldeir Carbajal Tejada, se enfermó de COVID mucho antes de tener conocimiento que había una notificación en la casilla electrónica esto es el 16.02.2021, y estuvo en cuarentena sin laborar hasta el 16.03.2021.
- viii. Se ha vulnerado el principio de tipicidad en el procedimiento sancionador. No existió en ningún momento la negativa en remitir la información requerida.
- ix. Inaplicación indebida del artículo 40 de la Ley General de Inspección del Trabajo. Así se haya establecido como infracción cometida lo señalado por el artículo 45.2 de la RLGIT, al monto de esta infracción se le debe realizar un descuento del 30%, toda vez que, subsanamos de manera voluntaria el hecho infractor.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la notificación por casilla electrónica

6.1 La impugnante alega que se encontraba no se ha efectuado una notificación válida, pues el inspector comisionado no agoto los mecanismos para establecer la certeza del conocimiento de la existencia de la casilla electrónica. Sobre el particular, de la revisión del expediente inspectivo verificamos que, con fecha 22 de febrero de 2021⁸, se notificó el “Requerimiento de Información para las actuaciones inspectivas de investigación” por medio del cual se requirió a la impugnante para que en el plazo de tres (03) días hábiles cumpla con presentar la documentación requerida, bajo apercibimiento de sanción en caso de incumplimiento. Requerimiento que fue notificado a la casilla electrónica de la impugnante, conforme se verifica de la siguiente “Constancia de notificación vía casilla electrónica”.

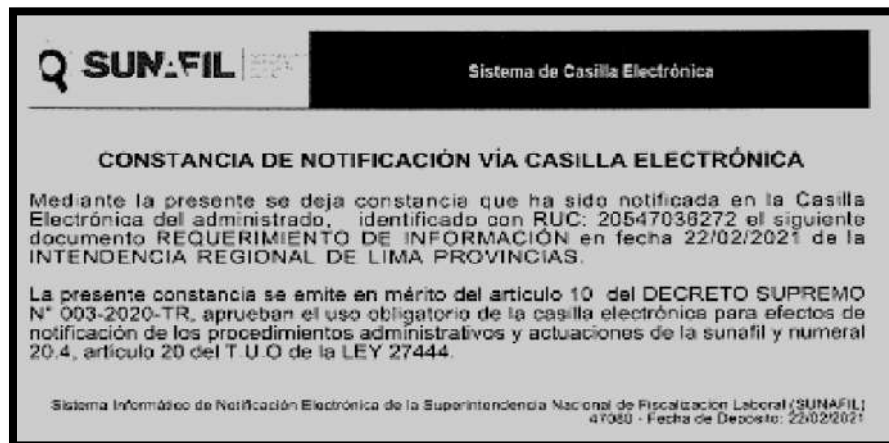
Figura N°01:

⁸ Folio 04 del expediente inspectivo.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 503-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala



6.2 Al respecto, debemos señalar que el 14 de enero de 2020 se publicó el Decreto Supremo N° 003-2020-TR, norma que aprueba el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL, teniendo como objeto “regular el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica, con miras a efectuar notificaciones, en los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL a través de su Sistema Informático de Notificación Electrónica”⁹. Y, teniendo por finalidad “mejorar la eficiencia y la celeridad en la notificación de las actuaciones y actos administrativos en el marco del ejercicio de las funciones y competencias de la SUNAFIL”¹⁰.

6.3 Así, en su primera y segunda disposición complementarias finales establece:

“Primera. - Emisión de normativa de desarrollo y cronograma para la implementación a nivel nacional del Sistema Informático de Notificación Electrónica

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en un plazo no mayor de sesenta (60) días calendario posteriores a la publicación del presente decreto supremo, emite el cronograma de implementación a nivel nacional del Sistema Informático de Notificación Electrónica y la normativa de desarrollo necesaria para su funcionamiento.

Segunda. - Implementación del Sistema Informático de Notificación Electrónica a nivel nacional

⁹ Decreto Supremo N° 003-2020-TR, Artículo 1.

¹⁰ Decreto Supremo N° 003-2020-TR, Artículo 2.

Mediante resolución de superintendencia, y en un plazo no mayor a noventa (90) días calendario posteriores a la publicación del presente decreto supremo, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) da inicio a la implementación del Sistema Informático de Notificación Electrónica a nivel nacional en atención al cronograma referido en la Primera Disposición Complementaria Final de esta norma.

La fecha de inicio establecida en el cronograma determina el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica en los procedimientos administrativos y actuaciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).”

- 6.4 Por su parte, mediante artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 058-2020-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano en fecha 8 de marzo de 2020, se aprueba el Cronograma de implementación a nivel nacional del Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, el cual fue modificado mediante el artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 114-2020-SUNAFIL, publicada en el Diario Oficial El Peruano en fecha 1 de agosto de 2020, que establecía como cronograma de implementación el siguiente:

Figura N°02:

CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN A NIVEL NACIONAL DEL SISTEMA INFORMÁTICO DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA SUNAFIL			
EN LAS ACTUACIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA ACTIVIDAD INSPECTIVA			
N°	TIPO DE DOCUMENTO	FASE	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
1	Resoluciones	PAS - Primera instancia	31/08/2020
2		PAS - Segunda instancia	31/08/2020
3	Informe de archivamiento	PAS - Instructora	30/11/2020
4	Imputación de cargos	PAS - Instructora	30/11/2020
5	Informe final de instrucción	PAS - Instructora	30/11/2020
6	Cartas o comunicaciones	Diligencias preliminares (depósito en la casilla)	03/08/2020
7		Diligencias preliminares (recepción bidireccional)	03/08/2020
8	Informes de actuación inspectiva	Actuaciones inspectivas de investigación	15/12/2020
9	Requerimiento de información	Actuaciones inspectivas de investigación	31/12/2020
10	Requerimiento de comparecencia	Actuaciones inspectivas de investigación	31/12/2020
11	Medida inspectiva de requerimiento	Actuaciones inspectivas de investigación	31/12/2020

- 6.5 Asimismo, mediante Resolución de Superintendencia N° 164-2021-SUNAFIL, de fecha 27 de mayo de 2021, publicado el 29 de mayo de 2021, en su artículo 1 establece:

“Artículo 1.- Objeto

La presente resolución tiene por objeto modificar el artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 058-2020-SUNAFIL, modificado por el artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 114-2020-SUNAFIL, que aprueba el CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN A NIVEL NACIONAL DEL SISTEMA INFORMÁTICO DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 503-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL
(SINEL-SUNAFIL).”

- 6.6 La misma resolución en su artículo 2 prescribe: “Modifíquese el artículo 1 de la Resolución de Superintendencia N° 058-2020-SUNAFIL, modificado por el artículo 2 de la Resolución de Superintendencia N° 114-2020-SUNAFIL, el cual queda redactado en los términos siguientes:”

Figura N°03:

<i>“Artículo 1.- Aprobar el CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN A NIVEL NACIONAL DEL SISTEMA INFORMÁTICO DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL – SUNAFIL (SINEL-SUNAFIL); según detalle:</i>			
CRONOGRAMA DE IMPLEMENTACIÓN A NIVEL NACIONAL DEL SISTEMA INFORMÁTICO DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA DE LA SUNAFIL			
EN LAS ACTUACIONES Y PROCEDIMIENTOS DE LA ACTIVIDAD INSPECTIVA			
N°	TIPO DE DOCUMENTO	FASE	FECHA DE IMPLEMENTACIÓN
1		<i>PAS - Primera instancia</i>	<i>31/08/2020</i>
2	<i>Resoluciones</i>	<i>PAS - Segunda instancia</i>	<i>31/08/2020</i>
3		<i>PAS - Tercera instancia</i>	<i>31/05/2021</i>
4		<i>Informe de archivamiento</i>	<i>PAS - Instructora</i>
5	<i>Imputación de cargos</i>	<i>PAS - Instructora</i>	<i>30/11/2020</i>
6	<i>Informe final de instrucción</i>	<i>PAS - Instructora</i>	<i>30/11/2020</i>
7	<i>Cartas o comunicaciones</i>	<i>Diligencias preliminares (depósito en la casilla)</i>	<i>03/08/2020</i>
8		<i>Diligencias preliminares (recepción bidireccional)</i>	<i>03/08/2020</i>
9	<i>Informes de actuación inspectiva</i>	<i>Actuaciones inspectivas de investigación</i>	<i>15/12/2020</i>
10	<i>Requerimiento de información</i>	<i>Actuaciones inspectivas de investigación</i>	<i>31/12/2020</i>
11	<i>Requerimiento de comparecencia</i>	<i>Actuaciones inspectivas de investigación</i>	<i>31/12/2020</i>
12	<i>Medida Inspectiva de requerimiento</i>	-	<i>31/12/2020</i>

- 6.7 En ese entendido, de la citada resolución se evidencia que la notificación de los requerimientos de información, mediante casilla electrónica, resultaban obligatorios a partir del 31 de diciembre de 2020. Por lo que, atendiendo a que la constancia de notificación, antes referida, fue emitida al amparo de la vigencia de la obligatoriedad de la notificación por casilla electrónica, se desprende que la notificación efectuada fue válidamente notificada.

- 6.8 Cabe señalar que, la impugnante alega desconocimiento de la casilla electrónica, sin embargo, de acuerdo a la información proporcionada por la Oficina General De

Tecnologías de la Información y Comunicaciones – OGTIC, se verifica que la impugnante realizó su primer acceso a su casilla electrónica el 21 de agosto de 2020, registrando los datos de contacto el 22 de agosto de 2020.

Figura N°04

	ESTADO	RUC	CORREO	TELEFONO	FECHA_REGISTRO	FECHA_MODIFICACION
1	ACTIVO	20547036272	Casaestilos.contabilidad@gmail.com	987377041	22/08/2020 23:56:56	

6.9 En tal sentido, se verifica que la impugnante tenía conocimiento de la existencia de la casilla electrónica, por lo que en el marco de la entrada en vigencia del Decreto Supremo N° 003-2020-TR, la impugnante se encontraba en la obligación de revisar su casilla electrónica de manera periódica. Por lo tanto, no puede alegar la falta de agotamiento de mecanismos de notificación o desconocimiento de la existencia de la casilla electrónica, pues tenía pleno conocimiento de la casilla electrónica creada. En tal sentido, no corresponde acoger dicho extremo del recurso.

Sobre el requerimiento de información

6.10 Sobre el particular, el numeral 1.8 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, que regula al Principio de Buena Fe Procedimental establece lo siguiente: “La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental”.

6.11 De acuerdo al artículo 1° de la LGIT, las actuaciones inspectivas son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que, en su caso, procedan para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales. 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”. 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.¹¹

6.12 Asimismo, conforme al numeral 3 del artículo 5 de la LGIT, en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados están investidos de autoridad y facultados de proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observen correctamente, y en particular, **para requerir**

¹¹ 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.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 503-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

información al sujeto inspeccionado, situación que se condice con lo dispuesto en el literal d) del artículo 12 del RLGIT que precisa que, en cumplimiento de las ordenes de inspección recibidas, los inspectores de trabajo iniciaran las actuaciones de investigación, entre otras modalidades, **mediante el requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica** (énfasis añadido).

- 6.13** Del mismo modo, numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT establece: “Durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”.
- 6.14** En ese sentido, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la LGIT, “Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”. Por lo que, queda entendido que constituye una obligación ineludible de los empleadores, el colaborar con el desarrollo de las actuaciones inspectivas, coadyuvando a que las mismas se logren desarrollar en atención a su finalidad, esto es, la verificación del cumplimiento de las normas sociolaborales y/o en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- 6.15** Asimismo, el artículo 11 de la LGIT 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).
- 6.16** De acuerdo a lo dispuesto en el numeral 7.11.3 del ítem 7.11, “REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN POR MEDIO DE SISTEMAS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA”, de la directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada “DIRECTIVA SOBRE EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA”, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, del 3 de febrero de 2020, se dispone que: “Si el sujeto inspeccionado no cumple con proporcionar al inspector comisionado la información solicitada mediante esta modalidad y bajo apercibimiento, incurre en infracción a la labor inspectiva, según

lo previsto por el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, siempre que haya sido válidamente notificado según lo establecido en el TUO de la LPAG”.

6.17 Asimismo, de acuerdo a lo señalado en el numeral 7.7.2 de la versión 02 del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII, “PROTOCOLO SOBRE EL EJERCICIO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, DENTRO DEL MARCO DE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA Y NACIONAL POR LAS GRAVES CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN LAS ACTIVIDADES LABORALES Y ECONÓMICAS A CONSECUENCIA DEL CORONAVIRUS (COVID 19) EN EL TERRITORIO NACIONAL”, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 103-2020-SUNAFIL, de fecha 12 de julio de 2020, se dispone que, “7.7.2. Si se verifica que el sujeto inspeccionado se niega a proporcionar al inspector comisionado la información solicitada mediante esta modalidad y bajo apercibimiento, incurre en la infracción a la labor inspectiva prevista por el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT”.

6.18 Es pertinente recordar que el artículo 36 de la LGIT¹² establece que el comportamiento subsumible dentro de las infracciones a la labor inspectiva “puede ser directo o indirecto, **perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización**, o negándose a prestarle el apoyo necesario” (énfasis añadido).

6.19 El tipo administrativo contenido en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, está orientada a sancionar una negativa del sujeto inspeccionado o de sus representantes el facilitar la información y documentación necesaria; no una mera omisión o falta de respuesta, sino una conducta claramente establecida en la que la impugnante o su representante se niegan a entregar la información solicitada.

6.20 Así, corresponde analizar el cumplimiento del principio de tipicidad¹³. Sobre el particular, recuerda la doctrina que “el mandato de tipificación que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad

¹² LGIT, “Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

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

Tales infracciones pueden consistir en:

1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar las investigaciones del inspector y obstaculizar o impedir la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical (...).

¹³ TUO de la LPAG, “Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa:

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales (...)

4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras”.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 503-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

administrativa cuando instruye un procedimiento sancionador y debe realizar la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”¹⁴.

6.21 Debemos señalar que, de la lectura de las normas que sancionan los incumplimientos a la labor inspectiva, la responsabilidad administrativa no solo admite el comportamiento doloso, pues bajo el principio de culpabilidad se admite también factores subjetivos de responsabilidad, tales como la falta de diligencia.¹⁵ Tal es el estándar que en este caso se debe establecer, al descatarse una norma de orden público (revisar la casilla electrónica para cumplir con los diversos requerimientos que pudieran recibirse de parte de la inspección del trabajo).

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

- i. A folio 04 se aprecia el documento denominado “Requerimiento de información para las actuaciones inspectivas de investigación”, de fecha 22 de febrero de 2021, notificado por casilla electrónica¹⁶; otorgando el plazo máximo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de sanción en caso de incumplimiento, para presentar la siguiente documentación: i) Declaración jurada; ii) Acreditar facultad expresa de representación mediante documento idóneo; iii) Acreditar delegación de facultad de representación; iv) Ficha RUC-CIR accesible desde SUNAT; v) T-Registro, formato TR5-Datos laborales del trabajador; vi) Acreditar la constitución e instalación del Comité, Subcomité o elección del Supervisor de SST; vii) Acreditar los dos últimos acuerdos adoptados con el empleador conforme al registro que lleva el supervisor de SST; viii) Acreditar la declaración en el T-Registro de la planilla electrónica, la existencia del Comité o Supervisor de SST.
- ii. Asimismo, conforme se verifica del numeral 4.3 del acta de infracción, el inspector comisionado dejó constancia que la impugnante no cumplió con remitir la información solicitada. Verificándose que no las actuaciones inspectivas no pudieron proseguir, emitiéndose el acta de infracción correspondiente.

6.23 Es necesario señalar que, conforme a los artículos 16 y 47 de la LGIT, los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que, en defensa de sus respectivos derechos e intereses, puedan aportar los interesados.

¹⁴ MORÓN URBINA, “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General.” Lima: Gaceta Jurídica Editores. 4 edición. Tomo II., p. 421.

¹⁵ Vid. MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS (2017). Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Guía para asesores jurídicos del Estado (segunda edición). MINJUS: Lima, p. 44.

¹⁶ Constancia de notificación vía casilla electrónica, folio 7 del expediente inspectivo.

- 6.24** Entonces, tomando en cuenta que, durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, deben prestar la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de sus funciones, y siendo el requerimiento de información a través de medio electrónico una actuación inspectiva, la impugnante se encontraba en la obligación legal de proporcionar a la Inspección del Trabajo los datos, antecedentes o información con relevancia en las actuaciones inspectivas en la oportunidad y en cumplimiento pleno de lo requerido. En tal sentido, la conducta referida a no proporcionar al inspector de trabajo, la información solicitada, constituye una infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT. Es necesario dejar en claro que, el documento que contiene el requerimiento de información que fue notificado a la impugnante, precisa que en caso de negarse a proporcionar al inspector de trabajo la información solicitada, dicha conducta constituirá una infracción a la labor inspectiva sancionable con multa. Por lo tanto, la impugnante tenía pleno conocimiento de las consecuencias que acarrearía incumplir con presentar, en el plazo otorgado, los documentos requeridos.
- 6.25** Debemos señalar que, el primer precedente de observancia obligatoria sentado por este Tribunal (a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL) reconoce la naturaleza independiente de las infracciones contra la labor inspectiva “los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva, referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo”.
- 6.26** En consecuencia, esta Sala concluye que, la impugnante resulta ser responsable administrativamente por la infracción tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, toda vez que se negó a dar cumplimiento al requerimiento de información antes referido.
- 6.27** Respecto a la causa justificante alegada por la impugnante, referente a la imposibilidad de cumplir con el requerimiento de información, debido a la enfermedad padecida por el señor Julio Carbajal, en calidad de responsable del manejo de la información. Debemos señalar que, el literal a) del numeral 1 del artículo 257 del TUO de la LPAG, establece que constituye condición eximente de la responsabilidad por infracciones, el caso fortuito o la fuerza mayor debidamente comprobada¹⁷. En similar sentido, el punto 7.1.2.7 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII – “Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo”, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 171-2017-SUNAFIL (en adelante, **la Directiva**), señala respecto del caso fortuito o fuerza mayor lo siguiente: “(...) b. De conformidad con lo previsto en el artículo 47-A del RLGIT, las siguientes situaciones constituyen eximentes de sanción siempre que, cumplan con las condiciones que a continuación se detallan: Respecto al literal a) caso fortuito o la fuerza mayor debidamente comprobada, deben estar referidas a hechos producidos antes de la primera actuación

¹⁷ 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”.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 503-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

inspectiva en la cual participe el administrado, debiendo ser acreditado con documento público de fecha cierta, salvo que sean hechos de conocimiento público”.

- 6.28** El profesor Morón Urbina define al “caso fortuito” como: “...un proceso causal que no es obra de la naturaleza sino del hombre, habiendo, por lo demás, un resultado imprevisible e inevitable. En el caso fortuito existe, por lo tanto, obra del hombre y presenta un nexo causal entre la acción de éste y el resultado; no obstante, es un proceso que no resulta previsible. En todo sentido, se caracteriza por su imprevisibilidad, inevitabilidad y, sobre todo, por la ausencia de relación entre la voluntad del agente y el resultado”¹⁸.
- 6.29** Partiendo de ello, para considerar un evento como fortuito y eximente de responsabilidad, debe determinarse, en primer lugar, la existencia del evento y, adicionalmente, que este reviste de las características de extraordinario, imprevisible e irresistible¹⁹.
- 6.30** En el caso en particular, la impugnante alego que un caso fortuito le imposibilitó asistir a la diligencia de comparecencia, adjuntando para ello el resultado de la prueba SARS-COV-2 antígeno, del señor Julio Carbajal Tejada, de fecha 16 de febrero de 2021, con resultado positivo. Al respecto, de la verificación del referido documento, se corrobora que el mismo corresponde a un trabajador de la impugnante, por lo que atendiendo a que las actuaciones inspectivas se realizan respecto a una persona jurídica, bien se pudieron realizar por cualquiera de los representantes de la impugnante y no solo por el antes señalado. Asimismo, debe tenerse en cuenta que la fecha de toma de conocimiento de la enfermedad del trabajador fue el 16 de febrero, sin embargo, el requerimiento fue notificado recién el 22 de febrero a ser cumplido el 25 de febrero de 2021, por lo que la impugnante bien pudo adoptar las acciones necesarias para dar cumplimiento a la misma. Asimismo, es oportuno señalar que, conforme se verifica de los descargos presentados por la impugnante durante el procedimiento sancionador, el representante de la impugnante que suscribe el documento es su gerente general,

¹⁸ MORON URBINA, Juan Carlos (2019). “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General.” Lima: Gaceta Jurídica Editores. 4 edición. Tomo II. Página 517

¹⁹ Respecto a estas características, cabe precisar que, de acuerdo con lo señalado por De Trazegnies, lo extraordinario es entendido como aquel riesgo atípico de la actividad o cosa generadora del daño, notorio o público y de magnitud; es decir, no debe ser algo fuera de lo común para el sujeto sino fuera de lo común para todo el mundo. Asimismo, siguiendo al citado autor, lo imprevisible e irresistible implica que el presunto causante no hubiera tenido la oportunidad de actuar de otra manera o no podría prever el acontecimiento y resistir a él. (DE TRAZEGNIES GRANDA, Fernando. La responsabilidad extracontractual. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2001. pp. 336 - 341)

Partiendo de ello, el mencionado académico señala: para considerar la notoriedad del hecho como elemento esencial del caso fortuito no se requiere que esta característica (notorio o público o de magnitud) haya sido expresamente señalada en el artículo 1315: está implícitamente en la exigencia de que se trate de un hecho extraordinario" (p. 339).

señor Miguel Ala Santos, evidenciándose que la impugnante cuenta con representantes facultados para dar cumplimiento a los requerimientos que les fueran efectuados. Por tanto, no corresponde acoger dicho extremo del recurso.

6.31 Respecto a la alegada presentación extemporánea de los documentos, debemos tener en cuenta que el hecho que se atribuye a la inspeccionada se trata de una (01) conducta contra la labor inspectiva de comisión inmediata e insubsanable²⁰, lo que implica que se configuran y consuman en el momento en el que se realizaron, no siendo factible retrotraer en el tiempo y enmendar dicha conducta. En tal sentido, no corresponde acoger dicho extremo del recurso.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

Finalmente es pertinente indicar a modo de información que la multa subsistente en el presente procedimiento administrativo sancionador sería la siguiente:

N°	Materia	Presunta conducta infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa impuesta
1	Labor Inspectiva	Por la negativa del sujeto inspeccionado de facilitar al inspector de trabajo, la información y documentación requeridas, notificada a su casilla electrónica con fecha 22 de febrero de 2021.	Numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE	S/.5,632.00

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 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 J&S CASA & ESTILOS GENERALES S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 111-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, emitida por la Intendencia Regional de Lima, dentro del procedimiento administrativo

²⁰ Numeral 3 de la Relación de Criterios Aplicables en la inspección de Trabajo, aprobado mediante Resolución Directoral N° 029-2009-MTPE/2/11.4.



*Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala*

Resolución N° 503-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

sancionador recaído en el expediente sancionador N° 249-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, por los fundamentos expuestas en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 111-2021-SUNAFIL/IRE-LIM, en todos sus extremos.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a J&S CASA & ESTILOS GENERALES S.A.C., y a la Intendencia Regional de Lima, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Lima.

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

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: LUIS MENDOZA