



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 3728-2019-SUNAFIL/ILM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

IMPUGNANTE : UNIMAQ S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1480-2021-SUNAFIL/ILM

MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara, **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por UNIMAQ S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1480-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 16 de setiembre de 2021.

Lima, 06 de junio de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por UNIMAQ S.A. (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1480-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 16 de setiembre 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° 18290-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹. Las actuaciones inspectivas culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3698-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, dos (02) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva; en razón de no haber exhibido el registro de control de asistencia en la diligencia de comparecencia de fecha 02 de octubre de 2019, y no haber acreditado el descanso vacacional ni el pago de la indemnización vacacional de los trabajadores, habiéndose emitido la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10 de octubre de 2019; pese a ello, el sujeto inspeccionado no cumplió con subsanar los incumplimientos detectados.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Registro de control de asistencia; Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materia: Vacaciones; No goce de vacaciones).

- 1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 1361-2019-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 16 de diciembre de 2019, notificada el 22 de enero de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) 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° 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° 672-2020-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 31 de agosto de 2020 (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 de Lima Metropolitana la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 0001-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 06 de enero de 2021, notificada el 08 de enero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 28,350.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de las obligaciones relacionadas con las vacaciones, perjudicando a los ocho (8) trabajadores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no contar con el registro de control de asistencia, perjudicando a los ocho (8) trabajadores, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento emitida el 10 de octubre de 2019, perjudicando a los ocho (8) trabajadores, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- 1.4** Con fecha 28 de enero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0001-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE5, argumentando lo siguiente:
- i. Se han vulnerado los derechos fundamentales de defensa y de debido proceso, al no existir motivación alguna referida a los argumentos expuestos en nuestros descargos, pues la resolución apelada incurre en un grave error al afirmar que se habría incurrido en tres infracciones laborales sin analizar los medios probatorios que obran en autos, error que también es cometido en el Acta de Infracción e Informe Final. En ese sentido, no hay pronunciamiento sobre los argumentos referidos a la fecha de pago y goce de vacaciones efectuadas por la empresa o cuáles de dichos períodos no coincidirían con el registro de control de asistencia; además, en autos obran únicamente el registro de control de asistencia de 2017 en adelante, por lo que resulta irracional e ilegal indicar que hay discordancias con periodos anteriores que no han sido observados fehacientemente por el inspector, vulnerando el principio de primacía de la realidad.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- ii. La imposición de sanciones propuestas por el inspector de trabajo vulnera el principio de non bis in ídem, conforme al criterio expuesto mediante Oficio Circular N° 0038-2008-MTPE/2/11.4, toda vez que pretende afirmar la existencia de dos infracciones en atención de un solo hecho, cuando lo cierto es que ambas infracciones propuestas se originan en un mismo supuesto de hecho y fundamento, referido al incumplimiento del otorgamiento del goce de descanso vacacional, lo que tiene como consecuencia la configuración de una indemnización vacacional; mientras que la última multa propuesta se origina en el hecho de no haber adoptado las medidas de requerimiento por el no goce oportuno de las vacaciones de los trabajadores que habrían dado origen a la indemnización vacacional.
- iii. La interpretación que efectúan los inspectores es equivocada con respecto al trabajador Gary Alexander Heredia Morales, quien es un trabajador de confianza no sujeto a fiscalización, debido a que se encuentra en contacto constante y directo con los proveedores y realiza múltiples visitas a estos, lo que conlleva a que siempre se encuentre fuera de las oficinas, motivo por el cual no hay obligación de contar con un registro de ingreso y salida. En ese sentido, el inspector incurre en grave error debido a que señala que el trabajador no es uno de confianza, sólo en virtud de la carta de calificación presentada, sin analizar las funciones desarrolladas por el mismo.
- iv. No hubo negativa injustificada en la entrega de la información sobre el registro de control de asistencia por parte de la empresa, lo que ocurre es que no se cuenta con el control de asistencia de los periodos requeridos por el inspector de trabajo, debido a que nuestro antiguo proveedor encargado se ha negado a proporcionarnos el mismo. En ese sentido, se corrobora que no existió ningún incumplimiento legal pasible de ser sancionado, pues como oportunamente se informó al inspector que realizó los requerimientos, el registro de control de asistencia sí existe, pero por razones ajenas no lo tenemos en nuestro poder, por lo que no existe negativa de su parte de entregar el registro de asistencia; el superior debió obrar en virtud del principio de presunción de veracidad.
- v. El inspector y la Sub Intendencia a pesar de tener a su alcance las pruebas que acreditan fehacientemente el pago y el goce del descanso vacacional, como declaraciones juradas de los trabajadores, constancias de depósitos y boletas de pago, sin embargo, dándole mayor valor probatorio a cuestiones meramente formales y olvidando el principio de primacía de la realidad, han hecho caso omiso a la válida manifestación de voluntad expuesta por los mismos, que demuestra que realizamos el goce efectivo del derecho de descanso vacacional, contrariamente a lo establecido por el principio de presunción de licitud.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 1480-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 16 de setiembre de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. La autoridad de primera instancia ha determinado que la inspeccionada no ha cumplido con presentar un registro de control de asistencia a favor de los trabajadores afectados respecto a los periodos establecidos en el considerando 8 de la resolución apelada, toda vez que los documentos exhibidos no lograron demostrar el cumplimiento de su obligación sociolaboral, no habiendo presentado medios probatorios que demuestren que los trabajadores afectados, en el desarrollo de sus actividades laborales, no se encontraban sujetos a fiscalización inmediata; por lo tanto, debió presentar el registro de control de asistencia, con todos los requisitos de ley y en el momento que fue requerido por los inspectores comisionados y que al no hacerlo, incurrió en una infracción de carácter insubsanable.
- ii. No se advierte contravención al principio de primacía de la realidad, debido a que de la revisión de los actuados se advierte que lo determinado por la autoridad de primera instancia, coincide con el análisis y las conclusiones de la autoridad instructora señaladas en el Informe Final que refleja los hechos constatados por el inspector comisionado en el acta de infracción, además de los argumentos expuestos por la inspeccionada y que han sido tomados en cuenta.
- iii. Cabe reiterar que, es obligación de la inspeccionada contar con un registro permanente de control de asistencia de todos sus trabajadores y de todo el periodo en el que estos presten servicios, por lo que, señalar que sí existen estos registros de control de asistencia, y que su omisión de contar con el referido registro se debe a que su antiguo proveedor encargado se ha negado a proporcionarle el mismo, no justifica el incumplimiento, ni la exime de responsabilidad ante la infracción incurrida.
- iv. Respecto a la vulneración del principio non bis in ídem, podemos afirmar que en el presente caso se han dado hechos distintos y disímiles: uno consistente en incumplir una obligación sociolaboral, y el otro por no acatar la medida inspectiva de requerimiento emitida por el inspector comisionado; además, las infracciones sancionadas tienen distintos fundamentos, entendiéndose por ellos a los bienes jurídicos afectados: el primero vulnera bienes jurídicos del extrabajador afectado, mientras que el segundo afecta bienes jurídicos de la Administración Pública.
- v. En cuanto al Oficio Circular N° 0038-2008-MTPE/2/11.4, citado por la inspeccionada, cabe precisar que ha sido dejado sin efecto por la Resolución Directoral N° 124-2011-MTPE/2/16 que aprobó el Lineamiento General que regula la Adopción y Seguimiento de la Medida Inspectiva de Requerimiento y la Aplicación de los Principios de “Concurso de Infracciones” y “Non Bis In Ídem” en el Procedimiento Inspectivo Sancionador, sin que posteriormente hayan recobrado su vigencia. Posteriormente, la Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Memorando Circular N° 037-2013-MTPE/1/20.4, señaló que la Dirección General de Trabajo compartió su opinión respecto a que en caso se proponga la imposición de multa por incumplimiento a la labor inspectiva por no haber atendido la medida de requerimiento y, como consecuencia de ello se extienda propuesta de multa por no haber acreditado el cumplimiento de la

² Notificada a la impugnante el 20 de setiembre de 2021, véase folio 78 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

normativa sociolaboral no siendo aplicable el principio nos bis in ídem; por tanto, el referido oficio circular no resulta aplicable al presente caso.

- vi. En relación al trabajador de confianza, tomando en cuenta el argumento que el trabajador no es sujeto a fiscalización inmediata (debido a que sería Supervisor de compras no comerciales), y habiendo exhibido únicamente ante el inspector actuante una fotocopia simple de una carta mediante la cual se le comunica que ha sido “calificado como trabajador de confianza”, la autoridad sancionadora, ha determinado que lo alegado por el sujeto inspeccionado no enerva su responsabilidad respecto al incumplimiento de no contar con el registro de control de asistencia.
- vii. Respecto a la obligación de otorgar el descanso y el pago de la remuneración vacacional, se advierte que la autoridad de primera instancia se ha pronunciado y desvirtuado dicho argumento: “la presentación de declaraciones juradas suscritas por sus trabajadores, no constituye medio probatorio idóneo y fehaciente a fin de acreditar el cumplimiento en relación al otorgamiento del descanso vacacional a favor de los trabajadores afectados, toda vez que sólo constituyen manifestaciones de parte que no logran comprobarse en la realidad, al no haberse exhibido documentación que consiga sustentar dichas manifestaciones”.
- viii. Sobre la supuesta contravención a su derecho de presunción de licitud o de inocencia, carece de asidero, por cuanto esta Intendencia ha verificado que el procedimiento inspectivo y el presente procedimiento sancionador se realizaron conforme a ley, habiéndose otorgado a la inspeccionada diversas oportunidades para que ejerza su derecho de defensa y sustente o demuestre el cumplimiento de sus obligaciones previstas en las disposiciones relativas a las materias que fueron objeto de inspección.

1.6 Con fecha 11 de octubre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1480-2021-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-002299-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 21 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 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.

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

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

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

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

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

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras
(...)

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

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

⁶"Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.
Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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, modificado 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 RLGIT, 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 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.

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

- 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 UNIMAQ S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que UNIMAQ S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1480-2021-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta de S/ 28,350.00 por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, tipificadas en el numeral 25.6 y 25.19 del artículo 25 del RLGIT, y una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, 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 hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 21 de setiembre 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 UNIMAQ S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 11 de octubre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1480-2021-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes alegatos:

- i. La primera norma no aplicada por la entidad fue el artículo 60 del Decreto Supremo N° 001-96-TR, toda vez que el Intendente afirma equivocadamente que habríamos incurrido en una infracción muy grave a las disposiciones normativas vigentes vinculadas a no contar con el registro de asistencia de un trabajador de confianza. Se llegó a esta conclusión ignorando por completo que la inobservancia de dicha formalidad no enerva la condición de confianza del trabajador, por lo que, lejos de solicitar documentos, lo que debió analizar es si el puesto debía ostentar dicha calificación.
- ii. A criterio de la entidad, la única manera de acreditar que un trabajador de confianza ostenta dicha calidad es a través del procedimiento regulado en el artículo 59 del Decreto Supremo N° 001-96-TR; sin embargo, como hemos indicado, lo más importante será qué ocurrió en la realidad. Entonces bien, no será necesario el cumplimiento de la formalidad si se prueba la calificación del puesto como uno de confianza, hecho que pasaremos a demostrar:
Trabajador: Gary Alexander Heredia Morales
Puesto: Supervisor de compras no comerciales
Área: Logística
Descripción del puesto: Supervisar el proceso de compra y abastecimiento de bienes no comerciales de la compañía, a fin de asegurar el aprovisionamiento oportuno para cada departamento en base a la calidad y costo requerido.
- iii. Como indicamos en reiteradas oportunidades, dicho trabajador se encuentra en contacto constante y directo con los proveedores de nuestra empresa, asimismo realiza múltiples visitas a dichos proveedores de manera diaria, lo que conllevaría a que siempre se encuentre fuera de oficina. En ese escenario, dicho puesto fue válidamente calificado como no sujeto a fiscalización inmediata, al desarrollar la mayoría de sus funciones fuera de nuestras oficinas, por tal motivo no existe



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

obligación legal de contar con un registro de ingreso y salida a favor de dicho trabajador.

- iv. Se ha interpretado erróneamente el principio de veracidad y licitud, debido a que los mismo no están vinculados a que el administrado pueda o no defenderse, pues ello comprende el principio de defensa y debido proceso; llegando al absurdo de afirmar que, bastará con haber presentado descargos para descartar la aplicación del principio de veracidad, interpretación no sólo incorrecta sino ilegal. La aplicación de estas disposiciones normativas, por el contrario, determinan sin lugar a duda que nuestra empresa no incurrió en ningún incumplimiento sancionable con la multa que incorrectamente el inspector pretende imponernos, pues tal como se indica, el inspector de trabajo debe tomar como verdaderas las declaraciones de nuestra empresa (otorgamiento de vacaciones, no entrega de nuestros registros por parte de un tercero y calificación de confianza de un trabajador). En tal sentido, en consideración a la documentación presentada, se debió tener por cierto el contenido de esta, dando por cumplida la medida inspectiva de requerimiento o de lo contrario se debió fundamentar con hechos y pruebas el motivo de la subsistencia del incumplimiento, en concordancia con el principio de verdad material.
- v. Se contravienen las normas que garantizan el derecho al debido procedimiento, toda vez que se resolvió la controversia sustentándose en argumentos carentes de sustento fáctico. En virtud de lo señalado, se evidencia la falta de motivación, constituyendo una arbitrariedad e ilegalidad. Un claro ejemplo de la falta de motivación se puede corroborar en el capítulo “De la obligación de otorgar el descanso y el pago de la remuneración vacacional”, en el cual el Intendente afirma que no habríamos cumplido con el pago de vacaciones, pero no desarrolla ni desvirtúa nuestros argumentos vinculados a que las Resoluciones presentes no indican ¿Cuándo se realizó el pago y goce de vacaciones por parte de nosotros?, y, ¿Cuáles de dichos períodos “no coincidirían” con el registro de control de asistencia que ellos han podido observar?, vulnerando de esta forma nuestro derecho de defensa.
- vi. Asimismo, el Intendente no efectuó ningún mecanismo para corroborar nuestras afirmaciones vinculadas a la negativa de nuestro proveedor para la entrega de los registros de asistencia. Reiteramos la inexistencia de infracción, en la medida que esta supuesta falta carece de sustento fáctico y jurídico, pues nunca existió una negativa injustificada en la entrega de información respecto del registro de control de asistencia. A efectos de la calificación de la supuesta infracción solicitamos al Superior Jerárquico que tenga en cuenta el Principio de Presunción de Verdad Material; en aplicación de esta disposición normativa, la entidad tenía la obligación legal de verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, pero ello no lo hizo y solo afirmó que era nuestra responsabilidad tener dichos documentos, sin siquiera consultar a la ex empresa proveedora la veracidad de nuestras afirmaciones.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la infracción al Registro de Control de Asistencia

- 6.1** Al respecto, cabe precisar que el artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 011-2006-TR, establece la obligación que tiene todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada de contar con un registro permanente de control de asistencia en el que los trabajadores consignen de manera personal el tiempo de labores.
- 6.2** Asimismo, el artículo 2 del citado cuerpo normativo, señala que el registro de control de asistencia debe contener como mínimo la siguiente información: i) nombre o razón social del empleador, ii) número de RUC del empleador, iii) nombre y número de DNI del trabajador, iv) fecha, hora, minutos del ingreso y salida de la jornada laboral, y v) horas y minutos de labor realizada fuera de la jornada de trabajo.
- 6.3** Conforme al artículo 5 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, el empleador debe poner a disposición el registro de control de asistencia ante las autoridades que lo requieran:
- 1) La Autoridad Administrativa de Trabajo,
 - 2) El Sindicato con respecto a los trabajadores que representa,
 - 3) A falta de Sindicato, el representante designado por los trabajadores,
 - 4) El trabajador sobre la información vinculado con su labor,
 - 5) Toda Autoridad Pública que tenga tal atribución determinada por Ley.
- 6.4** Ahora bien, bajo ese contexto normativo, es pertinente precisar que el artículo 49 del RLGIT establece que las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos⁹. Por lo tanto, en sentido contrario, las infracciones serán insubsanables cuando los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación no puedan ser revertidos, al ser irreparable en el tiempo respecto al periodo en el que se produjo.
- 6.5** Al respecto, a través de las actuaciones inspectivas de investigación, se ha podido acreditar que, la impugnante no contaba con un registro de control de asistencia, precisamente en el numeral 4.13 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo señalaron que el sujeto inspeccionado no ha acreditado contar con el Registro de Control de Asistencia de los siguientes trabajadores y períodos que en cada caso se señalan, conforme se puede apreciar a continuación:

⁹ Artículo 49 del RLGIT

Artículo 49.-

(...)

Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos. (...)



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Figura N° 01

	Apellido paterno	Apellido materno	Nombres	PERIODOS NO AGREDITADOS
1	ALTAMIRANO	ENCISO	OSCAR	01/01/2016 al 31/12/2016; 01/01/2017 al 31/12/2017; 01/01/2018 al 01/07/2018
2	HEREDIA	MORALES	GARY ALEXANDER	01/01/2016 al 31/12/2016; 01/01/2017 al 31/12/2017; 01/01/2018 al 31/12/2018; 01/01/2019 al 12/09/2019
3	MAGUIÑA	LULO	ERIC WALTER	01/01/2016 al 31/12/2016; 01/01/2017 al 31/12/2017; 01/01/2018 al 01/07/2018
4	MENDOZA	MINCHAN	PERCY RAUL	01/01/2016 al 31/12/2016; 01/01/2017 al 15/06/2017;
5	PACHAS	OJEDA	LUIS ALBERTO	01/01/2016 al 31/12/2016; 01/01/2017 al 31/12/2017; 01/01/2018 al 01/07/2018
6	RANTES	VELEZ	CARLOS JOAO	01/01/2016 al 31/12/2016; 01/01/2017 al 31/05/2017;
7	SOLIS	BARRIOS	PEDRO MARCOS	01/01/2016 al 31/12/2016; 01/01/2017 al 31/05/2017;
8	VALDERRAMA	MARTINEZ	DIEGO RENATO	01/01/2016 al 31/12/2016; 01/01/2017 al 31/12/2017; 01/01/2018 al 01/07/2018

6.6 Ahora bien, conforme al numeral 4.14 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores dejaron constancia del carácter insubsanable de la infracción imputada a la inspeccionada por no contar con el registro de control de asistencia, en la medida que es física y jurídicamente imposible de revertir los efectos nocivos de este incumplimiento, por lo que, no fue posible la adopción de una medida inspectiva de requerimiento en cuanto a este extremo, ya que la norma enfatiza la condición de permanente del registro solicitado por el inspector actuante, por lo que éste es un documento que no puede ser actualizado.

6.7 Respecto a lo alegado por la impugnante en relación al trabajador no sujeto a fiscalización Gary Alexander Heredia Morales, es necesario precisar lo dispuesto en el artículo 59 del Decreto Supremo N° 001-96-TR (Reglamento de Ley de Fomento al Empleo): “Para la calificación de los puestos de dirección y de confianza, señalados en el artículo 77 de la Ley, el empleador aplicará el siguiente procedimiento: a) Identificará y determinará los puestos de dirección y de confianza de la empresa, de conformidad con la Ley; b) Comunicará por escrito a los trabajadores que ocupan los puestos de dirección y de confianza, que sus cargos han sido calificados como tales; y, c) Consignará en el libro de planillas y boletas de pago la calificación correspondiente”. En tal sentido, se evidencia que la autoridad sancionadora no ha realizado una correcta valoración de los medios probatorios, en la medida que la impugnante adjunta la carta de fecha 01 de julio de 2017¹⁰, por medio de la cual se le comunica al trabajador Gary Alexander Heredia Morales que su cargo ha sido calificado en el puesto de confianza, así como obra en el expediente las boletas de pago donde se consigna la calificación del trabajador como “No sujeto a Fiscalización”.

¹⁰ Véase fojas 334 del expediente inspectivo.

- 6.8** Así, debemos precisar que uno de los principios sobre los cuales se sustenta el procedimiento administrativo es el de Presunción de Veracidad preceptuado en el artículo IV del TUO de la LPAG¹¹; por el cual la autoridad administrativa de trabajo debe presumir que, los documentos y declaraciones formulados por los administrados, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Cabe señalar, que en caso la documentación presentada no satisfaga la presunción de licitud¹² y veracidad, se podrá adoptar las acciones correspondientes, al amparo de la LGIT, debiendo para dicho efecto motivar con hechos y pruebas la decisión.
- 6.9** En ese sentido, respecto al número de trabajadores afectados sobre los cuales se ha sancionado los hechos imputados “No contar con el registro de control de asistencia”, se tiene, según la Figura N° 01 de la presente resolución y conforme a lo expuesto en los párrafos precedentes, que se debe excluir al trabajador Gary Alexander Heredia Morales. No obstante, efectuada la precisión en dicho extremo, los trabajadores afectados serían 07, los mismos que en aplicación al principio de veracidad, se tendrán en consideración para la sanción a imponer, cabe señalar que esto no afecta el monto de la multa impuesta por la instancia de mérito. Por tanto, conforme a la precisión efectuada, lo que corresponde es revocar en parte lo resuelto por la autoridad sancionadora de primera instancia, conforme a lo desarrollado líneas arriba.
- 6.10** En tal sentido, los hechos verificados y constitutivos de la infracción se encuentran evidentemente detallados en el Acta de Infracción, así como su naturaleza de carácter insubsanable, ante el perjuicio ocasionado a los trabajadores afectados por el periodo en el cual no pudieron consignar su hora de ingreso y salida. En consecuencia, se concluye que la impugnante incurrió en la infracción tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.11** Contrario a lo alegado por la impugnante, respecto a que no existió una negativa injustificada en la entrega del registro de control de asistencia. Es pertinente precisar que la normativa legal vigente establece específicamente que es la obligación de los empleadores, sujetos al régimen de la actividad privada, el contar con un registro permanente de control de asistencia, en el cual sus trabajadores consignen de forma personal el tiempo de sus labores, en consecuencia, no corresponde a la impugnante determinar la responsabilidad a un tercero por el incumplimiento relacionado al registro de control de asistencia, en razón de que, debía tomar las medidas y precauciones necesarias a fin de prever cualquier eventualidad, y así contar con el registro de control de asistencia conforme a Ley en forma permanente; a fin de que sus trabajadores consignen, de forma personal, el horario de sus labores, y asimismo, exhibirlo en el momento que fue requerido por los inspectores comisionado, conforme al artículo 5 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR.

¹¹ TUO de la LPAG, “Artículo IV. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.7. Principio de presunción de veracidad. - En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.”

¹² TUO de la LPAG, “Artículo 248. La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.12 Por los considerandos expuestos, no cabe acoger el recurso de revisión en este extremo.

Sobre al pago de vacaciones legales

6.13 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”.

6.14 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.

6.15 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.

6.16 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.

6.17 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.

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

6.18 Cabe señalar que, del resultado de las actuaciones inspectivas de investigación, realizadas por el inspector actuante se ha podido comprobar que, la impugnante no acreditó el descanso vacacional ni el pago de la indemnización vacacional, conforme se ha dejado constancia en el numeral 4.17 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, de acuerdo al siguiente detalle:

Figura N° 02

CUADRO N° 01						
	Apellidos y Nombres	Periodo Vacacional	Días de descanso físico acreditados según registro de control de asistencia, dentro del plazo de ley	Días de remuneración vacacional pendientes de pago	Días de indemnización vacacional pendientes de pago	Total Días de derecho vacacional pendientes de pago
1	ALTAMIRANO ENCISO OSCAR	2014/2015	NO ACREDITA	30	30	60
		2015/2016	NO ACREDITA	30	30	60
		2016/2017	NO ACREDITA	30	30	60
		2017/2018	22	8	8	16
2	HEREDIA MORALES GARY ALEXANDER	2013/2014	NO ACREDITA	30	30	60
		2014/2015	NO ACREDITA	30	30	60
		2015/2016	NO ACREDITA	30	30	60
		2016/ 2017	NO ACREDITA	30	30	60
3	MAGUIÑA LULO ERIC WALTER	2013/2014	NO ACREDITA	30	30	60
		2014/2015	NO ACREDITA	30	30	60
		2015/2016	NO ACREDITA	30	30	60
		2016/2017	1	29	29	58
4	MENDOZA MINCHAN PERCY RAUL	2013/2014	NO ACREDITA	30	30	60
		2014/2015	NO ACREDITA	30	30	60
		2015/2016	NO ACREDITA	30	30	60
		2016/2017	NO ACREDITA	30	30	60
5	PACHAS OJEDA LUIS ALBERTO	2017/2018	14	16	16	32
		2014/2015	NO ACREDITA	30	30	60
		2015/2016	NO ACREDITA	30	30	60
		2016/2017	4	26	26	52
6	RANTES VELEZ CARLOS JOAO	2017/2018	23	7	7	14
		2014/2015	NO ACREDITA	30	30	60
		2015/2016	NO ACREDITA	30	30	60
		2016/2017	NO ACREDITA	30	30	60
7	SOLIS BARRIOS PEDRO MARCOS	2017/2018	NO ACREDITA	30	30	60
		2014/2015	NO ACREDITA	30	30	60
		2015/2016	NO ACREDITA	30	30	60
		2016/2017	NO ACREDITA	30	30	60
8	VALDERRAMA MARTINEZ DIEGO RENATO	2014/2015	NO ACREDITA	30	39	60
		2015/2016	NO ACREDITA	30	39	60
		2016/2017	NO ACREDITA	30	30	60
		2017/2018	18	12	12	24

6.19 Ahora bien, la impugnante alega que se debió tener por cierto el contenido de la documentación presentada (declaraciones juradas de otorgamiento de vacaciones). Sin embargo, cabe precisar que de la verificación del expediente de inspección, así como de los documentos que obran en autos, se advierte que la impugnante no acreditó de forma fehaciente que los trabajadores afectados, gozaron del descanso vacacional; debiendo precisarse que las declaraciones juradas de los trabajadores no son documentos idóneos que permitan acreditar el cumplimiento de las obligaciones laborales, más aún, si no se encuentran corroboradas con el registro de control de asistencia exhibido por la impugnante, y peor aún, contravienen lo consignado en el citado registro, en mérito al principio de irrenunciabilidad, que se encuentra recogido en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú.

6.20 Por tanto, dado que se encuentra determinada la relación laboral, de las documentales que obran en el expediente inspectivo y sancionador, en concordancia con lo señalado



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

por el inspector comisionado en el numeral 4.17 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 e intereses legales a los trabajadores afectados.

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

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

6.22 El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

“Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, **los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.**

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

6.23 El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.** Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).

6.24 En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional, en el Fundamento Jurídico 5 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02098-2010-AA señaló que no sólo existe base Constitucional o jurisprudencial para la configuración y desarrollo del derecho al debido procedimiento, sino que existe sustento Convencional, a saber:

“Tal como ya lo tiene expresado este Tribunal en uniforme y reiterada jurisprudencia, **el derecho al debido proceso tiene un ámbito de proyección sobre cualquier tipo de proceso o procedimiento, sea éste judicial, administrativo o entre particulares.** Así, se ha establecido que el derecho reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución no sólo tiene un espacio de aplicación en el ámbito "judicial", sino también en el ámbito administrativo" y, en general, **como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, puede también extenderse a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana".** (Caso Tribunal Constitucional del Perú, párrafo 71). De igual modo la Corte Interamericana sostiene –en doctrina que ha hecho suya este Colegiado en la sentencia correspondiente al Exp. N° 2050-2002-AA/TC– que "si bien el artículo 8° de la Convención Americana se titula "Garantías Judiciales", **su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos"** (fundamento 69) (énfasis añadido).

6.25 Sobre el particular, se observa que en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 10 de octubre de 2019, obrante a folios 347 de la Orden de Inspección N° 18290-2019-SUNAFIL/ILM, el inspector comisionado solicitó la remisión de la documentación, referida a los trabajadores afectados, precisados en el mismo apartado.

6.26 Tal y como se observa, no es coherente lo sustentado por la impugnante, aduciendo inobservancia al principio del debido procedimiento, toda vez que fue debidamente notificada con cada una de las actuaciones y solicitudes por parte de la inspector comisionada, así como de las autoridades durante el procedimiento administrativo sancionador, y las conductas a las cuales la impugnante se encontraba obligada a cumplir, se encuentran claramente establecidas e identificadas por la normativa vigente de la materia, y que fue claramente especificada por el inspector de trabajo en el Acta de Infracción.

6.27 En ese sentido, no se identifica una pretendida vulneración del derecho al debido procedimiento, en tanto no sólo se ha garantizado la debida notificación y motivación de las actuaciones y documentos emitidos por la autoridad competente, sino que se ha valorado y meritado cada uno de los argumentos de defensa y la información remitida. Por lo que no cabe acoger este extremo del recurso.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 539-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1. Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponde a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de las obligaciones relacionadas con las vacaciones, perjudicando a los ocho (8) trabajadores	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE
2	Relaciones Laborales	No contar con el registro de control de asistencia, perjudicando a los siete (7) trabajadores.	Numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE
3	Labor Inspectiva	No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento emitida el 10 de octubre de 2019, perjudicando a los ocho (8) trabajadores	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE

7.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva

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 **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por UNIMAQ S.A., en contra la Resolución de Intendencia N° 1480-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 16 de setiembre de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 3728-2019-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Intendencia N° 1480-2021-SUNAFIL/ILM, en el extremo referente al cálculo de trabajadores afectados por la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el registro de control de asistencia, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, adecuando el cálculo de trabajadores afectados a siete (07), conforme lo expuesto en los considerandos 6.7 al 6.10 de la presente resolución, sin que ello modifique la multa impuesta por dicha infracción, con lo cual se **CONFIRMA** la citada infracción muy grave.

TERCERO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 1480-2021-SUNAFIL/ILM, en los extremos referentes las infracciones muy graves por no acreditar el pago de las obligaciones relacionadas con las vacaciones, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, emitida el 10 de octubre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

QUINTO. - Notificar la presente resolución a UNIMAQ S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

SEXTO. - Remitir los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.

SÉPTIMO. - 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

LUIS GABRIEL PAREDES MORALES

Vocal Alterno

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI