



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 958-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 110-2021-SUNAFIL/IRE-ICA

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE ICA

IMPUGNANTE : SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 09-2022-SUNAFIL/IRE-ICA

MATERIA : - LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 09-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 21 de enero de 2022.

Lima, 14 de octubre de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 09-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 21 de enero de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### **CONSIDERANDO:**

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

**1.1.** Mediante Orden de Inspección N° 71-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 109-2021-SUNAFIL/IRE-ICA (en adelante, el Acta de Infracción), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una infracción muy grave a la labor inspectiva, en mérito a la denuncia realizada por el secretario de defensa del Sindicato de Obreros Mineros del sujeto inspeccionado alegando, entre otros, el incumplimiento del acuerdo al Convenio Colectivo cláusula E-3.

**1.2.** Mediante Imputación de Cargos N° 98-2021/SUNAFIL/IRE-SIAI-ICA, de fecha 09 de abril de 2021, notificada el 12 de abril de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre lo siguiente: Relaciones colectivas (sub materia: libertad sindical- licencia sindical- cuota sindical, entre otros); relaciones colectivas (sub materia: convenios colectivos); jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (sub materia: jornada y horario de trabajo)

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° 126-2021-SUNAFIL/IRE-SIAI-ICA, notificado el 07 de mayo 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 Ica, la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 282-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA, de fecha 18 de noviembre de 2021, notificada el 22 de noviembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 156,354.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical, tales como no brindar las licencias sindicales, tipificada en el numeral 24.11 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 137,874.00.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar íntegra y oportunamente los montos señalados en el convenio colectivo por licencia sindical, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 6,908.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir oportunamente el requerimiento, notificado el 08 de marzo de 2021, tales como no brindar las licencias sindicales, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.

**1.4.** Con fecha 14 de diciembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 282-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA, argumentando lo siguiente:

- i. El inspector de trabajo no ha sustentado el anexo de insubsanabilidad, ni el acta de infracción, esto es, no ha brindado las razones por las cuales se consideró que la infracción incurrida es una infracción insubsanable, pero luego se emite una medida de requerimiento.
- ii. Ninguno de los dirigentes sindicales inmersos en la investigación estaban trabajando desde el 16 de marzo de 2020, incluso a la fecha de hoy; por lo que, al no tener la necesidad de ausentarse de ningún puesto de trabajo no han visto afectado su labor sindical.
- iii. Los trabajadores afectados no laboran desde el 16 de marzo de 2020; por lo que, la medida inspectiva de requerimiento y el anexo de infracciones insubsanables, alienta a que los dirigentes sindicales de grupo de riesgo realicen una labor sindical activa, exponiéndose, a pesar que existen normas claras en relación al personal de grupo de riesgo.
- iv. Solicita la aplicación de la eximente de responsabilidad, conforme el inciso e) del artículo 257 del TUO de la LPAG.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 958-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**1.5.** Mediante Resolución de Intendencia N° 09-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 21 de enero de 2022<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Ica declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Sobre la emisión de la medida de requerimiento, de lo visualizado por la Intendencia Regional, aprecia que, lo que ordena la medida emitida es el pago establecido en la cláusula E-3 del convenio colectivo suscrito con el Sindicato de Trabajadores Obreros Mineros de Shougang y anexo; incumplimiento que fue constatado en las actuaciones inspectivas, así como de lo manifestado por la propia impugnante. Sin embargo, la impugnante incumplió con lo ordenado en la medida de requerimiento, pese a que solo le bastaba para ello cumplir con el pago establecido en el convenio colectivo de naturaleza vinculante.
- ii. Sobre la insubsanabilidad de la licencia sindical; si bien los trabajadores que se encuentren en grupo de riesgo, gozan de licencia con goce de haber compensable; no obstante, no obstante, ello no constituye un impedimento para el ejercicio a su derecho a la libertad sindical; toda vez que, conforme a ley, los dirigentes sindicales pueden solicitar permiso y asistir de manera a los actos para los cuales solicita la autorización. Por lo que, no es congruente el argumento referido a que los trabajadores que cuentan con licencia con goce de haber no cuentan con licencia con goce de haber, es incongruente.
- iii. Así las cosas, señala que, no puede la impugnante subsanar su incumplimiento referido ya que no se podría otorgar las licencias sindicales solicitadas para los días 02 al 09 y del 11 al 17 de enero de 2021; toda vez que el tiempo transcurrido no puede revertirse. Por lo que, no se trata de una licencia con goce de haber en el marco de la declaratoria del estado de emergencia nacional y sanitaria que acarrea una compensación posterior; sino de una licencia sindical, propiamente dicha, que no conlleva el compromiso del trabajador, pues no existe obligación de compensación de horas dejadas de laborar.
- iv. No se ha configurado una eximente de responsabilidad, pues, no se acreditó los supuestos para su configuración.

**1.6.** Con fecha 14 de febrero de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Ica, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 09-2022-SUNAFIL/IRE-ICA.

**1.7.** La Intendencia Regional de Ica admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 000137-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, recibido el 16 de febrero de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 24 de enero de 2022.

1.8. Con fecha 26 de mayo de 2022, la impugnante presentó un escrito denominado “téngase presente”.

1.9. Con fecha 27 de junio de 2022, el trabajador Cesar Rolando Espinoza Palomino, uno de los trabajadores afectados, presentó un escrito solicitando el uso de la palabra.

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

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

2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

---

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

Artículo 1. Creación y finalidad

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

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

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras (...)

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

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

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

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

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

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 958-2022-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 modificatorias”<sup>8</sup>.
- 3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

---

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 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 SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A.**

**4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 09-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, que confirmó la sanción impuesta de S/ 156,354.00, por la comisión, entre otras, de una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 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, esto es, el 25 de enero de 2022.

**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 SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A.

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 14 de febrero de 2022 y 26 de mayo de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 09-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, señalando lo siguiente:

- i.** No se observó que, el no otorgamiento de la licencia sindical solicitada, obedece a un error por un “mal consejo”, lo que configura una eximente de responsabilidad. Además, añade, que lo resuelto por la Resolución de Superintendencia N° 124-2021, fue con fecha posterior a las solicitudes de licencia sindical.
- ii.** Inaplicación del debido procedimiento, pues, señala, debió aplicarse el concurso de infracciones dispuesto por el artículo 248 del TUO de la LPAG.
- iii.** Solicita la nulidad de la Resolución de Intendencia, así como la de Sub Intendencia, por incurrir en el supuesto del numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG.
- iv.** Inaplicación de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, que señala que en caso se verifiquen infracciones insubsanables no se debe emitir una medida inspectiva de requerimiento.
- v.** Aplicación errónea del numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, pues esta no se encuentra conforme al artículo 14 y al numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, pues solicitó el pago de los permisos sindicales y pasajes; pese a que no existió vulneración al ordenamiento laboral.
- vi.** Asimismo, alega que, de manera errónea se aplicó la normativa laboral, al obligarle a otorgar permisos sindicales cuando el trabajador no estaba prestando efectivamente labores, pues gozaba de licencia con goce de haber compensable; por lo que, resulta contrario al principio de legalidad, que la SUNAFIL pretende que se otorgue licencias sindicales a un personal que no labora efectivamente desde el 16 de marzo de 2020. Por lo que, solicita la nulidad de la Resolución de Intendencia,



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 958-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

así como la de Sub Intendencia, por incurrir en el supuesto del numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

##### **Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento**

- 6.1. Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona en una presunta vulneración al debido procedimiento<sup>9</sup>. Por ende, corresponde en primer término, emitir pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.
- 6.2. El debido procedimiento exige la debida motivación del acto administrativo, entendido como una garantía que tienen los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y actuar pruebas, que deberán ser tenidas en cuenta por la autoridad administrativa al decidir, para que esa decisión sea conforme a derecho.
- 6.3. En ese contexto, se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa<sup>10</sup>, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y de respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo.
- 6.4. Sobre el particular, el artículo 44 inciso a) de la LGIT establece, como uno de los principios del procedimiento sancionador, la observancia al debido proceso, “por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho”.
- 6.5. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el “obtener una decisión motivada, fundada en derecho”. El principio al debido procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa<sup>11</sup>, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la

---

<sup>9</sup> “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 (...)” (énfasis añadido).

<sup>10</sup> Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

<sup>11</sup> Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.

- 6.6. Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, “El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”, motivación que deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.
- 6.7. En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 282-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA, como la Resolución de Intendencia N° 09-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestas por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.
- 6.8. Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA7TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.
- 6.9. Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador. Por ende, se debe desestimar los argumentos referidos a cuestionar este extremo.
- 6.10. En cuanto a la nulidad alegada por la impugnante, esta no debe ser acogida al no evidenciarse que se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG. Por tales razones, no corresponde amparar los argumentos expuestos en este extremo.

#### **Sobre las infracciones graves**

- 6.11. Se debe precisar que, de la verificación de la resolución impugnada, se advierte que se ha sancionado a la impugnante por la comisión de dos infracciones graves en materia de relaciones laborales, por no brindar licencias sindicales y no pagar íntegramente los montos



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 958-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

señalados en el convenio colectivo por licencia sindical, tipificadas en los numerales 24.11 y 24.4 del artículo 24 del RLGIT, respectivamente. Asimismo, de una infracción muy grave, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

"Artículo 49.- Recursos administrativos

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

**El Recurso de revisión es de carácter excepcional** y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos" (énfasis añadido).

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

- 6.14.** Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

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

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

- 6.15.** Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de

conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

- 6.16.** En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la **competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves**, e identificando si sobre éstas se han producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente. Por lo expuesto, no corresponde emitir pronunciamiento sobre alegatos efectuados por la impugnante vinculados a las dos infracciones graves en materia de relaciones laborales, por no brindar licencias sindicales y no pagar íntegramente los montos señalados en el convenio colectivo por licencia sindical, tipificadas en los numerales 24.11 y 24.4 del artículo 24 del RLGIT, respectivamente (énfasis añadido).

#### **De la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT**

- 6.17.** Conforme lo establece el numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5 de la LGIT, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. Sobre ello, el numeral 13.5 del artículo 13 del RLGIT establece que, dichas medidas, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refiere los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del mismo reglamento.
- 6.18.** A su vez, el numeral 20.3 del artículo 20 del RLGIT, ha establecido que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas, por la inspección del trabajo, para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Así como que éstas pueden consistir en ordenar al empleador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.
- 6.19.** Como se evidencia de las normas glosadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador (PAS).
- 6.20.** Cabe indicar que, la inobservancia o incumplimiento de la medida de requerimiento genera la infracción calificada como muy grave a la labor inspectiva, prevista en el inciso 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas para el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral. Asimismo, cabe precisar que, esta infracción a la labor inspectiva se generaría con independencia y en forma adicional a las identificadas dentro del marco de la ejecución a la labor inspectiva en materias sociolaborales y de seguridad y de seguridad y salud en el trabajo.
- 6.21.** En esa línea argumentativa, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL, publicado el 06 de mayo de 2022 en el diario oficial El Peruano, la evaluación de los alegatos relativos a las medidas inspectivas de requerimiento deben de encontrarse vinculadas bajo los siguientes aspectos:



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 958-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**“6.8** Así, los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son, sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren imputaciones que contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” y alguna o algunas más de distinto grado. Ante este tipo de plataformas impugnatorias, el Tribunal de Fiscalización Laboral se encuentra obligado a distinguir lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.

**6.9** En ciertos casos —como el que es objeto de la presente resolución—el recurso de revisión propone el análisis de infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenidas en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT<sup>10</sup>, pero las materias objeto de la medida de requerimiento son calificadas por la normativa como faltas “graves” o “leves”, lo que deposita a tales causas fuera de la competencia material de este Tribunal.

**6.10** De esta forma, la evaluación de los recursos de revisión interpuestos contra sanciones administrativas por inexecución de medidas de requerimiento deberá circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la **proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas**, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son las infracciones calificadas como graves y leves, que en expedientes como el presente, han adquirido firmeza con la expedición (y notificación) de la resolución de segunda instancia” (énfasis añadido).

- 6.22.** Así, en tanto el objeto de la medida inspectiva de requerimiento es la de revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado. En la búsqueda de dicho cumplimiento, el inspector de trabajo le otorga al entonces inspeccionado un plazo razonable para su cumplimiento, tal como lo señalaba la entonces vigente “Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”<sup>12</sup>:

#### **Figura 01:**

#### **Numeral 7.14.5 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL**

**El Inspector comisionado establece el plazo para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, procurando tener en cuenta, los siguientes factores:**

- a) Cantidad de trabajadores afectados.**
- b) Gravedad y naturaleza de la infracción.**

<sup>12</sup> Aprobada por Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, del 03 de febrero de 2020.

- c) Urgencia de la medida de requerimiento.
- d) Razonabilidad.
- e) Cualquier otro factor que, a su juicio, le permitan evaluar la duración de dicho plazo.

6.23. En similar sentido -y de manera referencial – la versión 2 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, del 10 de agosto de 2021, mantiene el mismo enfoque al detallar los factores para el establecimiento del plazo de cumplimiento en el numeral 7.15.5.

6.24. En ese sentido, de la revisión de los actuados se observa que el inspector comisionado emite la medida inspectiva de requerimiento de fecha 05 de marzo de 2021, notificándose el 08 de marzo de 2021, y otorgaron un plazo de cuatro (04) días hábiles a la impugnante para que cumpla con subsanar su conducta, referida:

“Acreditar el pago íntegro de los permisos sindicales y pasajes solicitados para las reuniones realizadas tal como se encuentra estipulado en la cláusula E-3 del Convenio Colectivo vigente celebrado con el Sindicato de Trabajadores Obreros Mineros de Shougang y Anexos correspondiente al periodo de 11 de enero a favor de Julio Ortiz Pinto, Jose Pedraza Quispe, Cesar Espinoza Palomino, Cesar Garcia Hernandez, Manuel Alva Ramos y Cristian Salazar Vega; y el pago íntegro de los permisos sindicales a favor de los trabajadores, que se detalla”

Advirtiéndose que el incumplimiento de dicha medida constituiría infracción a la labor inspectiva, sancionable con una multa. Sin embargo, conforme consta en los hechos constatados- numeral 4.22- en el Acta de Infracción, la impugnante no cumplió con lo dispuesto en la medida de requerimiento.

6.25. En la línea expuesta, se observa la razonabilidad, proporcionalidad y legalidad de la medida inspectiva de requerimiento, en tanto fue emitida dentro de las actuaciones inspectivas derivadas de la Orden de Inspección N° 71-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, y en relación a los hallazgos que posteriormente fueron consolidadas en el Acta de Infracción.

6.26. En ese sentido, contrario a lo afirmado por la inspecciona la medida inspectiva de requerimiento no dispone el otorgamiento de la licencia sindical (tipificada por las instancias de mérito como una infracción grave), sino el pago convenido en el literal E-3 por convenio colectivo, vigente, celebrado entre el sujeto inspeccionado y el Sindicato de Trabajadores Obreros Mineros de Shougang y Anexos.

**Figura N° 02:**  
**Convenio Colectivo, cláusula E-3**

E-3 PERMISO SINDICAL PAGADO.

- a. La Empresa otorgara permiso con pago para fines sindicales, a los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato, hasta un total de Ochocientos Cincuenta (850) dias al año.
- b. Se otorgará, además permiso con pago a cuatro (4) integrantes de la Junta Directiva para asistir a las reuniones de Mesa Redonda.
- c. Se otorgará, asimismo, licencia sindical permanente, a los dirigentes sindicales que sean elegidos Miembros de la Federación o Confederación a la cual este afiliado al Sindicato.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 958-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- d. La Empresa otorgara permiso con pago a un máximo de cinco (5) Dirigentes del Sindicato, que concurren a las diligencias ordenadas, por escrito, por las Autoridades Judiciales y de Trabajo competentes o del Ministerio de Energía y Minas y que sean cursadas por intermedio de la Empresa. Se pagará los pasajes al valor oficial vigente.
- e. Los permisos serán solicitados por el Sindicato por escrito, al Departamentos de Relaciones Industriales, con una anticipación mínima de 24 horas, indicando el nombre del Dirigente para quien se solicite el permiso y el número de los días requeridos.
- f. En caso de solicitarse permisos simultáneos para más de un Dirigente, se observará que ellos trabajen en diferentes secciones, a fin de no perjudicar las operaciones, salvo en caso de los Secretarios General, Defensa y de Organización.
- g. En el pago de la licencia sindical, se incluirá el salario básico y bonos de carácter fijo y permanente coma si estuvieran trabajando.

6.27. Sobre el particular, cabe realizar un distingo entre las “facilidades sindicales” y el “cumplimiento de pago de lo acordado en un convenio colectivo”. Al respecto, Guillermo Boza refiere sobre las facilidades sindicales constituyen **“un conjunto de medidas o prerrogativas** que se reconocen a las organizaciones sindicales y sus representantes **a fin de posibilitar o favorecer el ejercicio de los derechos de libertad sindical: permisos a los dirigentes sindicales para que puedan realizar actividades vinculadas a su función representativa**; descuento de cuotas sindicales por planilla; otorgamiento de locales sindicales y de espacios para la colocación de tabloneros de anuncios; libre circulación de los representantes de los trabajadores por las instalaciones de la empresa; etcétera. Algunas de estas medidas de facilitación de la actividad sindical —las más básicas— han sido recogidas expresamente en la LRCT, remitiendo el resto a su eventual regulación por convenio colectivo. El artículo 28º de la LRCT establece que el empleador, a pedido del sindicato y siempre que este cuente con la autorización escrita del trabajador, descontará de las remuneraciones las cuotas sindicales y las contribuciones destinadas a la constitución y fomento de las cooperativas formadas por los trabajadores sindicalizados (...) artículo 32º de la LRCT señala que será el convenio colectivo el encargado de establecer las medidas que tiendan a facilitar reuniones, comunicaciones, licencias y permisos de naturaleza sindical”<sup>13</sup> (énfasis añadido).

6.28. De lo descrito en el numeral precedente, se advierte que, la licencia sindical se encuentra dentro de las “facilidades sindicales” a las que hace alusión la doctrina nacional, así como nuestro ordenamiento laboral vigente en la LRCT; mientras, “ el cumplimiento de pago de lo acordado en un convenio colectivo”, no se encuentra ligada o derivada del primero, es decir constituye una figura autónoma cuyo vértice u origen constituye la manifestación de la voluntad del Sindicato y el empleador, y su cumplimiento obedece a la naturaleza propia del convenio colectivo. Es decir, la obligación económica del pago del acuerdo contenido en la cláusula E-3 del convenio colectivo celebrado, en este caso, no está derivada del acto propio

<sup>13</sup> BOZA PRÓ, G. (2011). Lecciones de derecho del trabajo. Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, Fondo Editorial. Pág. 54

del empleador, sino que reposa en la vigencia y fuerza vinculante del convenio colectivo suscrito y descrito en el numeral precedente.

- 6.29.** En ese orden de ideas, se evidencia que, es decir, la Medida inspectiva de Requerimiento de fecha 5 de marzo de 2021, notificada el 8 de marzo de 2021, ordenaba la subsanación del cumplimiento de lo establecido en un acuerdo convencional, esto es, el pago convenido en dicho acuerdo. Por lo que no se evidencia una vulneración en la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, que permita asumir que se ha transgredido lo dispuesto por el artículo 14 de la LPAG y el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, en consecuencia, la impugnante debía cumplir con su mandato; sin embargo, conforme los hechos constatados en el numeral 4.22 del acta de infracción, se dejó constancia que la impugnante no acreditó el cumplimiento total de la medida inspectiva de requerimiento; tal como, también, lo han determinado las instancias de mérito, al evaluar y valorar todas las documentales presentadas. Por ende, el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, constituye una infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.30.** Por tanto, estando a que la autoridad administrativa cumplió con el estándar de prueba fijado para el procedimiento administrativo sancionador, desvirtuando el principio de licitud del administrado, al determinar las infracciones incurridas por parte del sujeto inspeccionado, luego de la valoración presentada en la fase inspectiva y sancionadora; por lo que, correspondía al sujeto inspeccionado, en ejercicio de su derecho de contradicción y defensa, presentar los medios documentales que sustenten su alegato; sin embargo, no se aprecia el mismo.
- 6.31.** En consecuencia, corresponde confirmar la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; y, no acoger los argumentos expuestos en este extremo por parte de la impugnante.

#### **Sobre el principio de concurso de infracciones**

- 6.32.** La impugnante, sostiene que se debió aplicar el concurso de infracciones. Al respecto, el artículo 248° del TUO de la LPAG, establece:

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa  
La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

6. Concurso de Infracciones. - Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes”.

- 6.33.** Asimismo, el artículo 48-A del RLGIT, referido al concurso de infracciones, establece que “cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista por dicho reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad”.
- 6.34.** El TUO de la LPAG contempla en el inciso 6 del artículo 248, el Principio de Concurso de Infracciones, según el cual, cuando una misma conducta califique como más de una infracción, se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 958-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de que se puedan exigir las demás responsabilidades que establezcan las leyes. Además, el literal a) del artículo 48 del RLGIT, referido al concurso de infracciones, establece que cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista por dicho reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad.

- 6.35.** En esa línea, mediante Resolución de Superintendencia N° 233-2017-SUNAFIL, de fecha 13 de noviembre de 2017, se aprueban los criterios normativos adoptados por el “Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo”, entre los cuales se encuentra el criterio sobre concurso de infracciones:

<b>TEMA</b>	<b>ACUERDO</b>
Tema N° 1: El concurso de infracciones normativas.	El concurso de infracciones será aplicable en caso de que una misma acción u omisión configure más de una infracción, en cuyo caso se aplica la sanción prevista de mayor gravedad. Si las infracciones son de la misma gravedad se aplicará la sanción de mayor cuantía. En caso de tener la misma cuantía, se multará solo por una.

- 6.36.** A fin de aplicar este principio, se debe tener como referencia el criterio de unidad natural de la acción, por medio de la cual lo decisivo para calificar como unidad a la pluralidad de manifestaciones de voluntad externa será que las distintas manifestaciones de voluntad se encuentren conducidas por una resolución de voluntad unitaria y enlazadas por una conexión temporal y espacial, tal que se sienta por un espectador imparcial como una unidad<sup>14</sup>.
- 6.37.** Ahora bien, cabe indicar que las conductas que han configurado las infracciones imputadas a la inspeccionada son diferentes, una está dirigida al bien jurídico referido a la labor inspectiva y las otras, en el derecho sustantivo referido al otorgamiento de licencia sindical y al cumplimiento del convenio colectivo; en efecto, están referidos: i) por el incumplimiento del otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical, tales como no brindar las licencias sindicales, tipificada en el numeral 24.11 del artículo 24 del RLGIT; ii) por no pagar íntegra y oportunamente los montos señalados en el convenio colectivo por licencia sindical, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT iii) por incumplimiento a la medida inspectiva requerimiento notificada el 08 de marzo de 2021. Por lo que, no cabe sostener, lo indicado por la impugnante, referido a que estas infracciones constituyen una sola conducta.

---

<sup>14</sup> Jiménez Alemán, J. A. (2018). Notas acerca del concurso de infracciones en el Derecho Administrativo Sancionador: caso peruano. *Derecho & Sociedad*, (50), 57-58. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/20374>.

**6.38.** Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión, referido a la inaplicación del artículo 48-A del RLGIT, concordante con el artículo 248 del TUO de la LPAG, en los términos alegados por la impugnante.

**6.39.** En cuanto al escrito presentado por el señor Cesar Rolando Espinoza Palomino, en el que solicita el uso de la palabra, cabe señalar que no resulta necesaria la ejecución de la misma, toda vez que esta Sala ha encontrado elementos suficientes para emitir su pronunciamiento conforme a Ley, además, debe tenerse en cuenta que los denunciados (trabajadores u organización sindical) no son parte del procedimiento administrativo sancionador, siendo éste un procedimiento especial de naturaleza bilateral que se lleva a cabo únicamente entre la autoridad administrativa de trabajo y el sujeto responsable de la comisión de infracciones al ordenamiento sociolaboral (administrado).

## 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 corresponden a las siguientes infracciones:

<b>N°</b>	<b>MATERIA</b>	<b>CONDUCTA INFRACTORA</b>	<b>TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN</b>
1	Relaciones laborales	El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical, tales como no brindar las licencias sindicales	Numeral 24.11 del artículo 24 del RLGIT <b>GRAVE</b>
2	Relaciones laborales	No pagar íntegra y oportunamente los montos señalados en el convenio colectivo por licencia sindical	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT <b>GRAVE</b>
3	Labor inspectiva	No cumplir con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento notificada el 08 de marzo de 2021.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>

**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° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 958-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** – Declarar, **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A, en contra de la Resolución de Intendencia N° 09-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, emitida por la Intendencia Regional de Ica, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 110-2021-SUNAFIL/IRE-ICA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** – **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° Intendencia N° 09-2022-SUNAFIL/IRE-ICA, en el extremo referente a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución a SHOUGANG HIERRO PERU S.A.A., y a la Intendencia Regional de Ica, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**LUIS GABRIEL PAREDES MORALES**

Vocal Alterno

<b>Vocal ponente: LUIS MENDOZA</b>
------------------------------------