



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 568-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

<b>EXPEDIENTE SANCIONADOR</b>	:	<b>510-2021- SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	:	<b>INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA</b>
<b>IMPUGNANTE</b>	:	<b>INTEGRA RETAIL SELVA S.A.C.</b>
<b>ACTO IMPUGNADO</b>	:	<b>RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 084-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ</b>
<b>MATERIAS</b>	:	<b>RELACIONES LABORALES LABOR INSPECTIVA</b>

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por INTEGRA RETAIL SELVA S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 084-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 18 de mayo de 2022.

Lima, 19 de junio de 2023

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por INTEGRA RETAIL SELVA S.A.C. (en adelante **la impugnante**) en contra de la Resolución de Intendencia N° 084-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 18 de mayo 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° 0681-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa en relaciones laborales<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 474-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT; y, de una infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, a raíz de la denuncia presentada por trabajadores de la empresa que sostenían la falta de pago por el trabajo en días festivos.

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Contratos de trabajo (Formalidades), Remuneraciones (Remuneración mínima vital), Jornada, Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (Descanso en días feriados no laborales)

- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 527-2021- SUNAFIL/IRE-CAJ/ SIAI, de fecha 09 de diciembre de 2021, notificado el 15 de diciembre de 2021, 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° 568-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, de fecha 30 de diciembre 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 Cajamarca, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 064-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE de fecha 04 de febrero de 2022<sup>2</sup>, multó a la impugnante por la suma de S/ 23,144.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a las relaciones laborales, por no acreditar el pago por la labor efectuada en los días feriados, detallados en el numeral 5.14 del Acta de Infracción, más la sobretasa del 100%; tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa de S/ 11,572.00.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral, respeto a la medida de requerimiento notificada el 31 de agosto de 2021; tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa de S/ 11,572.00.
- 1.4** Con fecha 04 de abril de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 064-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:
- Respecto de la trabajadora de apellidos Centurión Cercado, la empresa pagó el feriado del 01 de mayo de 2021 el 30 de julio de 2021 a dicha trabajadora, acreditándose incluso con la boleta de pago del 2021 y la constancia de depósito del BCP. De igual forma, respecto de la trabajadora Pozo Mendoza, se cumplió con el pago del feriado del 01 de mayo de 2021 el 30 de julio de 2021; subsanándose el 31 de julio de 2021 el pago del feriado del 01 de mayo de 2021 a las trabajadoras.
  - No se incumplió la medida de requerimiento pues la misma fue notificada el 31 de agosto de 2021, con vencimiento al 03 de septiembre de 2021.
  - La boleta de julio de 2021 hace mención a horas extra pero se trata de un error material en el documento porque en el PDT sí ha sido consignado como feriado; acompañando para tal fin el PDT de Julio 2021, la constancia de depósito del Banco de Crédito del Perú (BCP).
  - La señorita Pozo firmó el formato de compensación de feriados por descanso, pero SUNAFIL observó dicho documento señalando que estaba fuera del plazo de ley, por lo que se cumplió con el abono el referido 30 de julio de 2021.
  - Respecto de la medida inspectiva de requerimiento, no corresponde la calificación como una infracción a la labor inspectiva, pues INTEGRA RETAIL SELVA S.A.C e INTEGRA

---

<sup>2</sup> Notificada el 14 de marzo de 2022. Véase folio 45 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 568-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

RETAIL S.A.C. habían subsanado el 31 de julio de 2021, el pago feriado del 01 de mayo de 2021 a las dos trabajadoras afectadas, pues la medida de requerimiento llegó a la casilla electrónica el 31 de agosto de 2021 y la fecha límite de respuesta era el 03 de septiembre de 2021, por lo que a la fecha de notificación de la medida inspectiva de requerimiento, la empresa ya había subsanado y pagado el feriado del 01 de mayo de 2021, siendo confiscatoria tal sanción impuesta.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 084-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 18 de mayo de 2022<sup>3</sup>, la INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la multa impuesta, por considerar los siguientes puntos:

- La impugnante reitera los argumentos esgrimidos ante la autoridad sancionadora, así como la documentación ofrecida por la misma; pudiéndose verificar que ha cumplido con el concepto de horas extra con sus respectivas constancias de pago, de igual forma, en el caso de la boleta de pago del mes de julio de 2021, se encuentra firmadas por las trabajadoras de forma digital, lo que acredita la conformidad del pago con los conceptos allí consignados, respecto de las trabajadoras Centurión Cercado y Pozo Mendoza.
- Del supuesto error material, respecto a que los conceptos de horas extra corresponderían a los pagos por el día 01 de mayo de 2021, y que habrían sido cancelados el 30 de julio de 2021, de la documentación presentada en la apelación, se observa que éstos no son documentos que acrediten el pago efectivo en beneficio de los trabajadores afectados, puesto que si bien indica que habría un error material del pago por día feriado, también es cierto que no se evidencia que dicho monto haya sido entregado efectivamente a las trabajadoras afectadas, corriendo el riesgo que no se haya entregado efectivamente el pago indicado a su favor, por lo que dichos medios no causan certeza de la acreditación de pago a favor de las trabajadoras denunciadas.
- La propia inspeccionada hace mención en su escrito de apelación que conforme a la boleta de pago, PDT, constancia de abono y formato de compensación de feriados, la trabajadora Pozo se encontraba en planilla de Integra Retail SAC y no en la planilla de Integra Retail Selva S.A.C.; es decir, existiendo una mayor incongruencia con los montos materia de controversia, desestimándose lo alegado en ese extremo.
- Del cuestionamiento respecto a la firma digital implementada, debe hacerse de conocimiento que dicho aspecto no es materia de controversia, pues se discute la acreditación del pago por día feriado (01 de mayo de 2021), el cual no ha sido acreditado, debiéndose confirmar la sanción referida a dicha materia.
- De la medida de requerimiento de fecha 31 de agosto de 2021, se observa que ésta no fue cumplida de manera oportuna, por lo que debe confirmarse dicha infracción.

<sup>3</sup> Notificada el 20 de mayo de 2022. Véase folio 75 del expediente sancionador.

- 1.6 Con fecha 09 de junio de 2022, la impugnante presentó ante la INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 084-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ.
- 1.7 La INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 435-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 14 de junio de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

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

- 2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>4</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>5</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>6</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>7</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>8</sup> (en adelante, el **Reglamento del**

---

<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 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>5</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>6</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>7</sup>"Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- 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>8</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.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 568-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### **III. DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 3.1.** El artículo 217 del 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 estos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a 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>9</sup>.

---

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

<sup>9</sup> Artículo 14 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR.

- 3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.
- 3.5.** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE INTEGRA RETAIL SELVA S.A.C.**

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que INTEGRA RETAIL SELVA S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 084-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA, la cual declaró infundado el recurso de apelación y confirmó la sanción impuesta por la comisión de una (01) infracción en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 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 RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 23 de mayo de 2022, el primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.
- 4.2.** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos jurídicos, previstos en el ordenamiento jurídico corresponde analizar los argumentos planteados por INTEGRA RETAIL SELVA S.A.C.

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

Con fecha 09 de junio de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 084-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, solicitando la nulidad de la misma señalando los siguientes argumentos:

- Sostiene que se ha vulnerado el inciso 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, referido al debido procedimiento, toda vez que la empresa sí cumplió con el pago de la labor en día feriado y fue debidamente acreditada en la respuesta a la medida inspectiva de requerimiento dentro del plazo de Ley, sin que se valore adecuadamente la documentación presentada vía casilla electrónica.
- A fin de acreditar la veracidad de tal hecho, se solicitó a las supuestas trabajadoras afectadas a que suscriban una declaración jurada, mediante la cual de forma voluntaria y bajo juramento de ley, han manifestado que sus respectivos empleadores sí pagaron el día de labor feriado del 01 de mayo de 2021, con fecha 01 de julio de 2021, antes de la fecha de vencimiento de la medida inspectiva de requerimiento.
- Así, INTEGRA RETAIL SELVA S.A.C. cumplió con pagar el 30 de julio de 2021, el feriado del 01 de mayo de 2021 a la señorita Celmira Centurión Cercado, acreditándolo con la declaración jurada (actualmente en condición de ex trabajadora), Cálculo del día



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 568-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de pago de feriado, el PDT SUNAT con la inclusión del feriado, la boleta de pago firmada por la trabajadora y la constancia de abono del Banco de Crédito del Perú.

- Respecto de la señorita Kary Cristy Pozo Mendoza, ella se encuentra en la planilla de INTEGRRA RETAIL SAC y no en la planilla de INTEGRRA RETAIL SELVA S.A.C., conforme lo consideró la Intendencia Regional de Cajamarca. A fin de acreditar tal hecho, se adjunta el Convenio de Traspaso a la planilla de INTEGRRA RETAIL SAC.
- Sin perjuicio de ello, se reitera que el actual empleador (INTEGRA RETAIL SAC) sí cumplió con el pago del feriado del 01 de mayo de 2021, el cual se hizo efectivo a través del depósito bancario en la cuenta sueldo del Banco de Crédito del Perú de la supuesta trabajadora afectada el 30 de julio de 2021, acompañado la declaración jurada elaborada por dicha trabajadora de INTEGRRA RETAIL SAC, el formato de compensación de feriado (que fue dejado sin efecto por SUNAFIL), el cálculo del día de pago de feriado, el PDT SUNAT con la inclusión del feriado, la boleta de pago firmada por la señorita Pozo y la constancia de abono del BCP.

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

##### **De la conducta sancionada bajo el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT**

- 6.1.** Conforme con lo establecido en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 713 (Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada), los trabajadores tienen derecho al descanso remunerado de acuerdo en los días declarados como feriados en el artículo siguiente de dicho decreto (artículo 6).
- 6.2.** Conforme lo estableció esta Sala, los días feriados tiene un carácter especial, no se computan dentro de las vacaciones anuales pagadas ni "...pueden ser diluidos en el resto de días, sean de tiempo de trabajo o de descanso, para sus respectivos efectos, bien para el pago de una sobretasa, bien para la asignación específica..."<sup>10</sup>.
- 6.3.** Bajo esos alcances, los artículos 8 y 9 del referido Decreto Legislativo N° 713 desarrollan precisiones respecto al trabajo en días feriados:

"Artículo 8.- Los trabajadores tienen derecho a percibir por el día feriado no laborable la remuneración ordinaria correspondiente a un día de trabajo. Su abono se rige por lo dispuesto en el artículo 4 de la presente Ley, salvo el Día de Trabajo, que se percibirá sin condición alguna.

---

<sup>10</sup> Fundamento 6.30 de la Resolución N° 001-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala.

Artículo 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%.”

- 6.4. Así, la autoridad de primera instancia determinó que la impugnante no cumplió con acreditar el pago por la labor efectuada de la ex trabajadora Celmira Centurión Cercado correspondiente a los días 01 de abril de 2021, 02 de abril de 2021, 01 de mayo de 2021 y 29 de junio de 2021; así como la falta de pago del día 01 de mayo de 2021 a favor de la trabajadora Kary Cristy Pozo Mendoza.
- 6.5. Bajo esos alcances el recurso de revisión contiene alegatos similares a los vertidos por la impugnante ante el recurso de apelación, acompañando nuevamente las boletas de pago de las trabajadoras antes señaladas correspondientes al mes de julio de 2021, así como las capturas de pantalla de los movimientos de la planilla PDT, a fin de acreditar el pago por el trabajo efectivo únicamente durante el feriado del 01 de mayo de 2021 de ambas denunciantes.
- 6.6. Así, se aprecia que en las boletas de pago consignadas se incluyó el concepto “horas extra” y no el concepto de “trabajo en feriado”, observándose la inclusión de dichos montos en las capturas de pantalla del PDT de ambas trabajadoras y encontrándose coincidencia con los movimientos bancarios acreditados por la impugnante, por lo que a consideración de esta Sala, se logra demostrar que se hizo efectivo el pago por el trabajo del día feriado de ambas trabajadoras por el feriado del 01 de mayo de 2021.
- 6.7. Sin embargo, conforme se señaló en el numeral 6.4, la conducta sancionada comprendía la falta de pago de más de un día feriado de labor efectiva, por lo que la reducción del número de trabajadores afectados (siendo la señorita Centurión Cercado la única afectada) no genera una reducción en la cuantía de la multa impuesta.
- 6.8. Finalmente, respecto de la remisión de las declaraciones juradas de ambas trabajadoras denunciantes, en concordancia con los precedentes de observancia obligatoria aprobados mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2023-SUNAFIL/TFL, publicado el 02 de febrero de 2023, respecto de la valoración de los medios probatorios de parte:

“30. De lo anterior, cabe señalar que, los medios de prueba que son analizados en la inspección del trabajo, incluyen a los informes de parte presentados por el sujeto inspeccionado, siempre que se trate de documentación pertinente; es decir, que constituya un instrumento adecuado para la apreciación y valoración de los componente de un caso concreto, conforme con el deber de buena fe ante la Administración. Así, por ejemplo, en materia de seguridad y salud en el trabajo, los empleadores se encuentran en la obligación de realizar e implementar las obligaciones en materia de prevención de riesgos, por lo que el personal a su cargo, conforme con sus funciones, puede emitir informes que deben ser examinados por los inspectores actuantes como medios de prueba aportados por la interesada. Sin embargo, la presentación o exhibición de información impertinente; es decir, no conducente a probar alguna conducta o hecho materia de análisis o no idónea para ello, suponiendo un puro recargo documental, podrá ser calificada como un acto contrario al deber de colaboración, conforme con los hechos ocurridos en cada caso.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 568-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

31. Sobre el particular, siguiendo una nutrida corriente de resoluciones emitidas por la Primera Sala del Tribunal, tales como las Resoluciones Nros 127-2022, 1187-2022, entre otras, y a la luz de los principios de veracidad y verdad material expresamente reconocidos en el TUO de la LPAG, debe reafirmarse que las declaraciones juradas, informes y comunicaciones en general presentadas por la parte interesada —sea por representantes de la compañía o por personal subordinado del sujeto fiscalizado, incluyendo al propio denunciante— no son instrumentos suficientes para generar convicción a su favor, sea que ello se exponga en la inspección o durante el procedimiento sancionador. Esto, debido a la naturaleza asimétrica de la relación laboral, que pone al declarante en un vínculo jurídico especial con la parte interesada. De esta manera, los indicados instrumentos no son idóneos para contrarrestar la presunción de certeza a la que refiere el artículo 16º de la LGIT en favor de las actas de infracción; pero sí deben ser valorados por los inspectores en el cumplimiento de sus funciones.

32. En ese sentido, el TUO de la LPAG recoge esta regla probatoria al disponer que la carga de la prueba se rige por el denominado “principio de impulso de oficio”, en virtud del cual es a la autoridad a quien corresponde “dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias”. A decir de Morón Urbina, “el principio de impulso de oficio impone a la Administración la obligación de verificar y probar los hechos que se imputan o que han de servir de base a la resolución del procedimiento, así como la obligación de proceder a la realización de la actividad probatoria misma cuando lo requiera el procedimiento”.

6.9. En ese sentido, las declaraciones juradas remitidas por la impugnante no generan convicción respecto del pago del trabajo en día feriado a favor de la ex trabajadora Centurión Cercado.

#### **Respecto de la medida inspectiva de requerimiento**

6.10. Respecto de la medida inspectiva de requerimiento, el TUO de la LPAG establece que “la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la **colaboración** y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo

puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental”<sup>11</sup> (énfasis añadido).

- 6.11.** Del mismo modo, el numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT establece que “durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”.
- 6.12.** En ese sentido, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la LGIT: “Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”.
- 6.13.** Cabe señalar que, “las actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales”. Asimismo, “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”. En ese entendido, el comportamiento del inspector comisionado debe orientarse al cumplimiento de las funciones establecidas en la LGIT y su reglamento, tutelando el fin perseguido por dichas normas y debiendo adoptar medidas y acciones en el marco del principio de razonabilidad.<sup>12</sup>
- 6.14.** En ese orden de ideas, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.
- 6.15.** Así, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un

---

<sup>11</sup> TUO de la LPAG, artículo IV. Numeral 1.8.

<sup>12</sup> TUO de la LPAG, Título Preliminar, “Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 568-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse”<sup>13</sup>.

**6.16.** En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, **requerimiento**, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”<sup>14</sup>.

**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 inciso 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

---

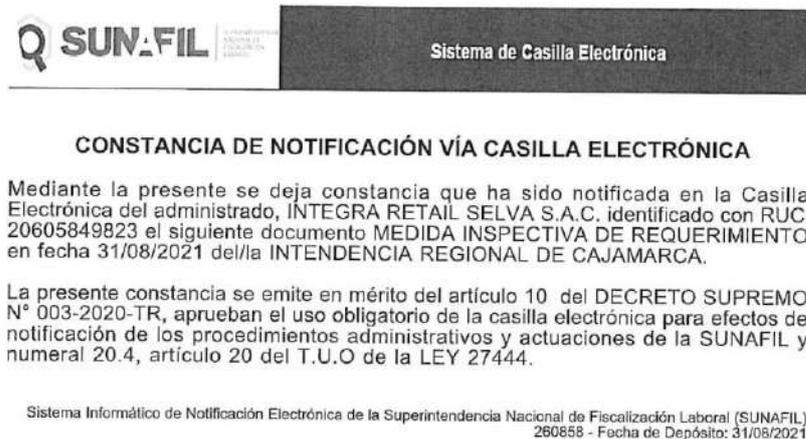
<sup>13</sup> El subrayado no es del original.

<sup>14</sup> El subrayado no es del original.

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 ese sentido, se aprecia que la medida inspectiva de requerimiento de fecha 31 de agosto de 2021, le otorgó un plazo de tres (03) días hábiles para que cumpla con acreditar el pago íntegro de la remuneración mínima vital a favor del trabajador Régulo Rómulo Álvarez Vega; y, acredite el pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada en días feriados a los cuatro trabajadores inicialmente determinados.
- 6.22.** Esta fue notificada conforme en la constancia de notificación vía casilla electrónica, sin que haya sido objeto de impugnación, conforme se observa a folios 37 del expediente inspectivo:

**Figura N° 01**



- 6.23.** Conforme lo señala el Acta de Infracción a través de los puntos 5.13 a 5.16 de la sección V (Hechos constatados), la entonces inspeccionada no cumplió el íntegro de la Medida Inspectiva de Requerimiento dentro del plazo otorgado, configurándose la infracción tipificada bajo el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.24.** En ese sentido, no se identifica que la medida inspectiva de requerimiento haya sido emitida en vulneración al principio de legalidad, o que su contenido colisione con la proporcionalidad y razonabilidad antes indicados, debiéndose confirmar las infracciones impuestas.

## **VII. INFORMACIÓN ADICIONAL**

- 7.1.** Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 568-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

<b>N°</b>	<b>Materia</b>	<b>Conducta infractora</b>	<b>Tipificación legal y calificación</b>
1	Relaciones laborales	No acreditar el pago por labor efectuada en los días feriados	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.  <b>MUY GRAVE</b>
2	Labor inspectiva	No cumplir con la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral, respecto a la medida de requerimiento notificada el 31 de agosto 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 de 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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-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 INTEGRA RETAIL SELVA S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 084-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 510-2021-PS/SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO** el extremo referido a la falta de pago por la labor efectuada en los días feriados de la trabajadora Kary Cristy Pozo Mendoza, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, la infracción tipificada en el numeral 25.6 de artículo 25 del RLGIT, sancionado mediante Resolución de Sub Intendencia N° 064-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE y

confirmada por la Resolución de Intendencia N° 084-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, sin que esto implique la modificación de la sanción impuesta.

**TERCERO.- CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 084-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, en el extremo referido a la infracción calificada como MUY GRAVE, 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 INTEGRÁ RETAIL SELVA S.A.C., y a la INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Presidenta

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Vocal Titular

**MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA**

Vocal Titular

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**

20230614RAN