

Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 491-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	1184-2019-SUNAFIL/ILM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	LA TINKA S.A. antes INTRALOT DE PERÚ S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1047-2021-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	-RELACIONES LABORALES -LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por LA TINKA ANTES INTRALOT DE PERÚ S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 1047-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de junio de 2021.

Lima, 3 de noviembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por LA TINKA antes INTRALOT DE PERÚ S.A. (en adelante, la **impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1047-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de junio de 2021, (en adelante, la **resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

1. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 20484-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 725-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante, entre otras, por la comisión de una infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 1427-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI, de fecha 24 de julio de 2019, notificado a la impugnante junto con el Acta de Infracción el 22 de octubre de

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Planillas o registros que la sustituyan; Compensación por tiempo de servicios; Certificado de trabajo; Bonificación no remunerativa, Registro de control de asistencia; Remuneraciones; Contrato de trabajo; y Jornada, Horario de trabajo y Descansos remunerados.

2019, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos.

1.3 De conformidad con el 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**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 82-2020-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 0323 -2020-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 02 de setiembre de 2020, que multó a la impugnante por la suma de S/ 41,580.00 (Cuarenta y un mil quinientos ochenta con 00/100 soles), por haber incurrido, entre otras, en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no cumplir con pagar las vacaciones truncas 2018/2019, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, ascendente a S/ 9,450.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 19 de febrero de 2019, conforme al numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/ 9,450.00.

1.4 Con fecha 25 de setiembre de 2020, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0323-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE5, argumentando lo siguiente:

- El descuento en los beneficios sociales fue autorizado por la extrabajadora, quedando un saldo a favor por S/ 29.13, por lo que cumplió con el pago de los beneficios sociolaborales. Además se debió valorar que la ex trabajadora no ha realizado queja u oposición a los descuentos efectuados en su liquidación.
- En ningún momento hemos perjudicado a nuestra trabajadora con la irrenunciabilidad de sus derechos laborales.
- La extrabajadora laboró para nuestra empresa dos (02) meses y 21 días de trabajo (es decir 81 días de trabajo), con lo cual no cumple con los requisitos para gozar un descanso vacacional que establece el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713; por lo que, se encuentra erróneamente tipificada dicha infracción.
- Se debió aplicar el concurso de infracciones al presente caso, pues de lo contrario se está afectando el principio de non bis in idem.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 1047-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de junio de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 0323-2020-SUNAFIL/1LM/SIRE5, por considerar los siguientes puntos:

² Notificada a la impugnante el 30 de junio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 491-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- **Del incumplimiento en materia de relaciones laborales.**

El Acta de Infracción no contiene error sobre los hechos recogidos y ha emitido su pronunciamiento conforme a los hechos constatados. Si bien, la extrabajadora afectada ingresó el 21 de julio 2018 y cesa el 11 de octubre de 2018; sin embargo, al superAr el mes de servicios señalado en el artículo 23 del Decreto Legislativo N° 713, le correspondía percibir en efectivo la fracción correspondiente por concepto de vacaciones trunca. Además, la fórmula de cálculo de los beneficios sociales es errónea, pues esta debió ser liquidada en función a la remuneración mínima vital de S/ 930.00 soles, conforme el Decreto Supremo N° 004-2018-TR, vigente durante la relación laboral, y no en base a S/ 850.00 soles, como lo realizó la inspeccionada.
 - **Respecto al concurso de infracciones.**

No se configura en el presente caso, pues el deber de colaboración con la inspección del trabajo por parte de la inspeccionada, se da en el momento en que culmina la actividad de fiscalización a fin de que la inspeccionada proceda a enmendar las conductas infractoras; en cambio, las infracciones por incumplimiento de pagos se han producido desde el 2018 en el marco de la relación laboral con los afectados; por lo que no se evidencia que exista alguna conexión entre ellas.
 - **Del Principio Non Bis In Idem**

La sanción por incumplir la obligación en materia sociolaboral al no efectuar los pagos de la compensación por tiempo de servicios trunca, gratificaciones trunca, gratificación extraordinaria trunca, las remuneraciones por 11 días laborados en el último periodo y las vacaciones trunca; y por otro lado, la sanción por no acatar la medida inspectiva de requerimiento emitida el día 19 de febrero de 2019; son conductas infractoras que tienen distintos bienes jurídicos protegidos, de tal modo que la primera afecta al bien jurídico protegido de la trabajadora afectada, mientras que en la segunda se afecta a la Inspección del Trabajo; por lo que, no se incurre en vulneración del principio non bis in idem.
- 1.6** Con fecha 21 de julio de 2021 la impugnante presentó recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1047-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de junio de 2021.
- 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 N° 1431-2021-SUNAFIL/ILM recibido el 03 de setiembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

2. 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. 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

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° 491-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.

- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste 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.
- 4. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LA TINKA S.A. antes INTRALOT DE PERÚ S.A**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que LA TINKA S.A. antes INTRALOT DE PERÚ S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1047-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 41,5800.00 soles, por la comisión, entre otras, de dos infracciones

tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y del numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución⁸.

- 4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por la solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por LA TINKA S.A. antes INTRALOT DE PERÚ S.A.

5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 21 de julio de 2021 la impugnante presentó recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1047-2021-SUNAFIL/047-2021-SUNAFIL/ILM, exponiendo los siguientes argumentos:

- **Interpretación errónea del numeral 25.6 del artículo 25° del reglamento de la ley general de inspección al trabajo y vulneración al principio de tipicidad y legalidad.** Indica que, la Autoridad Administrativa debe tomar en consideración que el descuento efectuado de las remuneraciones y liquidación de beneficios sociales de la ex trabajadora, obedeció a una causa justificable, pues la ex trabajadora cometió un hecho irregular, al haber cometido un faltante de caja en el punto de venta asignado y consciente de su responsabilidad; otorgó a la ahora inspeccionada, una Carta de Autorización de Descuento de Remuneraciones. Además, la base legal por la que se tipifica la conducta infractora, es sobre negar el descanso vacacional; sin embargo, la trabajadora no ha adquirido el derecho al descanso vacacional aún por tener sólo 02 meses y 21 días de trabajo.
- **Afectación al debido proceso, contenido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado;** la falta de motivación se encuentra en la carencia de argumentación para desvirtuar los argumentos expuestos en su recurso de apelación. Además, la autoridad inspectiva indica que es desproporcional el descuento de remuneraciones y de liquidación de beneficios sociales; sin embargo, no precisa cuál sería el monto proporcional; además, de desconocer la expresa voluntad de la ex trabajadora de proceder con su descuento.
- **Aplicación indebida del numeral 46.7 del art 46 del RLGIT y vulneración al concurso de infracciones y al principio de non bis in idem;** la. Sostiene que, el concurso de Infracciones forma parte de las garantías que conforman el derecho a un debido procedimiento administrativo, conforme lo dispone el numeral 6 del artículo 230 de la Ley de Procedimiento Administrativo General y el artículo 48-A del Decreto Supremo N° 019-2006-TR; por lo que, en el presente caso se les ha sancionado por no haber cumplido con el pago de los beneficios sociales; sin embargo, debió prevalecer la infracción de mayor gravedad, y las demás dejarse sin efecto. Además, se ha vulnerado el principio de non bis in idem, pues se le imputa 06 infracciones en la Resolución de Sub Intendencia, las cuales le generan afectación económica; razón por la cual una de ella debe quedar sin efecto legal.

⁸ Iniciándose el plazo el 1 de julio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 491-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De los principios de presunción de licitud y verdad material

- 6.1** De manera previa al desarrollo de los alegatos formulados por la impugnante, esta Sala considera apropiado verificar si, al momento de determinar la infracción por no cumplir con el pago de vacaciones truncas, las instancias inferiores han motivado su existencia a través de la información constatada en el procedimiento de inspección, bajo los parámetros que rigen nuestro ordenamiento administrativo.
- 6.2** Sobre el particular, corresponde mencionar que, en atención al principio de presunción de inocencia, denominado, también, presunción de licitud en sede administrativa, el cual se encuentra consagrado en el numeral 9 del artículo 248° del TUO de la LPAG⁹, se somete a la administración pública, a fin de presumir que los administrados actuaron conforme a Derecho. Sin embargo, esta presunción queda desvirtuada si se comprueba, fehacientemente, la comisión de inconductas tipificadas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales, necesariamente, deberán confrontarse a través de los medios probatorios que recabe la autoridad a cargo del procedimiento de fiscalización.
- 6.3** Por su parte, respecto del principio de verdad material, que resulta aplicable a cualquier procedimiento administrativo¹⁰, las autoridades públicas se encuentran obligadas en verificar plenamente los hechos que constituyen o motivan sus actos, lo cual resulta de especial relevancia dentro de la tramitación de los procedimientos administrativos sancionadores, cuyas consecuencias imponen multas u obligaciones a los administrados.
- 6.4** En consecuencia, se evidencia que, entre ambos principios, existe una relación indivisa, pues, sólo con la claridad de la comisión de los hechos ilícitos, obtenidos a través de las actuaciones probatorias (principio de verdad material), la autoridad administrativa se

⁹ TUO de la LPAG

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

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

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

¹⁰ TUO de la LPAG

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: (...)

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

encontrará habilitada a contradecir la presunción de legalidad impuesta por el ordenamiento (principio de licitud), de cara a desplegar la facultad sancionadora contra su autor.

- 6.5 Respecto al expediente *sub examine*, se advierte que la autoridad inspectiva -de manera previa a la construcción de la presente imputación- tomó conocimiento que el ex – trabajadora- Yannet Sindia Quispe Sorlano, no tenía derecho al goce del periodo vacacional; por cuanto su record laboral inició el 21 de julio de 2018 y concluyó el 11 de octubre de 2019, teniendo un total de sólo dos meses y 21 días; con lo cual no cumple el requisito para el goce del descanso vacacional.

Figura N° 1: Liquidación de Beneficios Sociales

LIQUIDACIÓN DE SERVICIOS			
APELLIDOS Y NOMBRES:	QUISPE SORIANO YANNET SINDIA	DNI:	47706268
FECHA DE INGRESO:	21/07/2018		
FECHA DE CESE:	11/10/2018		
TIEMPO DE SERVICIO:	0 años 2 meses 21 días		
MOTIVO:	RENUNCIA		
SUCURSAL:	LIMA		
SUELDO BASICO:	S/. 850.0		
AFP:	PRIMA		

Figura N° 2: Acta de la Policía Nacional del Perú

CONSTATAcion POLICIAL POR DESPIDO LABORAL ARBITRARIO, EN EL LUGAR SE ENTREVISTO CON LUIS ORMAECHE, SOSA, DNI-10802154, PROPORCIONO EL RUC-20506035121, QUIEN MANIFESTÓ QUE LA SOLICITANTE INGRESO A TRABAJAR EL 21 JULIO 2018, SE DESEMPEÑABA COMO PROMOTORA DE VENTAS, TENIA UN SUELDO DE S/930.00 SOLES MENSUALES, MOTIVO DEL CESE RENUNCIA VOLUNTARIA, SE LE ADEUDA LIQUIDACION POR BENEFICIOS SOCIALES. POR SU PARTE LA SOLICITANTE MANIFIESTA QUE INGRESO A TRABAJAR EL 21 DE JULIO 2018 HASTA EL DIA 11 DE OCTUBRE 2018, FECHA QUE ES DESPIDIDO EN FORMA ARBITRARIA LE OBLIGARON A FIRMAR SU CARTA DE RENUNCIA Y OTROS PAPELES LA CUAL NO LE DEJARON LEER, ASI MISMO EL DIA 11 OCTUBRE 2018 EN HORAS DE SU REFRIGERIO AL RETORNAR ENCONTRO LA MAQUINA IMPRESORA PRENDIDA, LUEGO AL INGRESAR A SU SISTEMA SACO SU REPORTE Y OBSERVO QUE HABIA UNA JUGADAS LAS CUALES NO EFECTUO. POR LO QUE QUE INFORMO DE LO SUCEDIDO A SU JEFE INMEDIATO VICTOR QUINTANILLA, ANTE ESTO LE OBLIGARON AFIRMAR SU CARTA DE RENUNCIA .

- 6.6 Como se aprecia de los actuados, la presente servidora, al sólo contar con dos meses y 21 días de record laboral, no cumple con el requisito de contar con un año de servicios ininterrumpidos, para el derecho al goce al descanso vacacional anual, de acuerdo a la normativa vigente¹¹, supuesto de hecho que es el regulado por el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, es decir que, para tipificar una conducta como infractora dentro de esta normativa, primero la autoridad inspectiva debe verificar que el trabajador o trabajadora, haya alcanzado el derecho al descanso vacacional anual, y segundo, constatar que pese a haber adquirido dicho derecho, la inspeccionada no haya cumplido con su otorgamiento; supuesto de hecho que no se configura en el presente caso.

- 6.7 En efecto, lo que ha realizado el inspector es asimilar la conducta del *no pago de vacaciones truncas*, al de no otorgar el derecho al descanso vacacional, lo cual son dos tipos

¹¹ "Decreto Legislativo N° 713, Consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios".



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 491-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

jurídicos distintos, pues en el primero como insistimos, se sanciona a que a pesar de que el trabajador alcanzó el derecho al descanso vacacional anual, su empleador no le concedió el goce al mismo; sin embargo, la autoridad inspectiva ha generado una apreciación diferente sobre el presente extremo de la imputación, sin realizar mayor análisis sobre los hechos, tal como se muestra a continuación:

Figura N° 3: Fragmento de la imputación de cargos

e) No acreditó el pago íntegro de vacaciones truncas 2018/2019 a favor de la extrabajadora, conforme se detalla en el sub numeral 4 del numeral 4.7 del acápite IV. *Hechos Constatados*; constituyéndose infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT⁴, sancionable con la multa propuesta en el acta.

- 6.8** Así, al haber subsumido los hechos de forma errónea en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, y determinar la responsabilidad administrativa por una conducta en la que no se tipifica la conducta del inspeccionado, la autoridad del PAS no ha ajustado su actuación conforme al principio de verdad material.
- 6.9** Estando a lo expuesto, resulta jurídicamente imposible convalidar la incongruencia advertida, máxime si la claridad en la imputación de cargos, resulta de tal importancia que garantiza, a su vez, el derecho de defensa del administrado¹².
- 6.10** En ese sentido, corresponde revocar el presente extremo de la imputación en materia de relaciones laborales.
- 6.11** De otro lado, debe indicarse también que la autoridad inspectiva en ninguna parte de la resolución materia de revisión, ha determinado y dado respuesta a la impugnante, respecto a indicar, cuál es el monto o porcentaje y sobre qué conceptos, la normativa laboral vigente, autoriza la retención de los beneficios laborales por a consecuencia de la impericia de un (a) trabajador (a); lo que evidencia la vulneración no sólo al derecho de defensa de la inspeccionada, sino también al deber de motivación que debe contener toda resolución, en porque sólo con ello se garantiza y efectiviza el derecho al debido procedimiento administrativo.

¹² Fundamento jurídico 14, Exp. N° 02098-2010-PA/TC.

Respecto del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

6.12 En el ejercicio de la labor inspectiva, 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.

6.13 Al respecto, 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 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”¹³. (El énfasis es añadido).

6.14 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”¹⁴. (El énfasis es añadido).

6.15 Como se evidencia de las normas acotadas, 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 sancionador, por lo que, resulta imperativo comprobar lo antes expuesto para habilitar su emisión.

6.16 De esta manera, la exigencia de la medida inspectiva se fundamenta en su compatibilidad con el ordenamiento sociolaboral; por lo que, de no serlo, los sujetos inspeccionados tienen derecho a resistirse a su cumplimiento.

6.17 Asimismo, en virtud del carácter unitario del requerimiento, el inspeccionado no puede elegir sólo alguna o algunas de las órdenes impartidas, sino la totalidad de las mismas. En consecuencia, resulta suficiente que una de ellas no se ajuste a Derecho para que no surja la obligación de cumplimiento de la medida.

¹³ El subrayado no es del original.

¹⁴ El subrayado no es del original.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 491-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.18** En tal sentido, el inspector emitió una medida de requerimiento el 12 de febrero de 2019¹⁵, para que la impugnante cumpliera con acreditar, entre otros, el pago trunco, respecto al periodo 2018/2019. Para su cumplimiento otorgó un plazo de cuatro (04) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.
- 6.19** Sin embargo, como ha sido explicado en los considerandos 6.8 y 6.9 de la presente resolución, se advierte que la autoridad inspectiva emitió el mandato sin ajustarse a lo estrictamente evidenciado en el procedimiento inspectivo y a la normativa vigente, lo que vulnera su finalidad.
- 6.20** En consecuencia, corresponde a esta Sala revocar lo resuelto en la resolución impugnada, relativa a la confirmación de la existencia de responsabilidad de la conducta tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 de la RLGIT, porque no respetó el principio de legalidad¹⁶, no habiendo, por tanto, incurrido la impugnante en la infracción imputada.

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** el recurso de revisión interpuesto por LA TINKA S.A. antes INTRALOT DE PERÚ S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1047-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de junio de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 1184-2019-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

¹⁵ Ver folios 88 al 92 del expediente inspectivo.

¹⁶ TUO de la LPAG-
Artículo IV.

1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

SEGUNDO.- REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N° 1047-2021-SUNAFIL/ILM, en los extremos referentes a las infracciones tipificadas en el numeral 46.7 del artículo 46 y en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, dejando sin efecto las multas impuestas por dichas infracciones.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a LA TINKA S.A. antes INTRALOT DE PERÚ S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, LA TINKA S.A. identificado con RUC: 20506035121 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000491-2021 en fecha 08/11/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.