

*Tribunal de Fiscalización Laboral  
Primera Sala*

**Resolución N° 1162-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	350-2020-SUNAFIL/IRE-LIB
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD
IMPUGNANTE	:	CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-LIB
MATERIAS	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 07 de setiembre de 2022.

Lima, 12 de diciembre de 2023

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A., (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 07 de setiembre 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° 2072-2020-SUNAFIL/IRE-LIB, 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° 337-2020-SUNAFIL/IRE-LIB (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de vacaciones; así como, por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 24 de noviembre de 2020, en merito a la denuncia interpuesta por el señor Gregory Pereda Lujan.

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Compensación por tiempo de servicios (Sub materia: Depósito de CTS); Remuneraciones (Sub materia: Gratificaciones); Planillas o registros que la sustituyan (Sub materia: Entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades), Bonificación no remunerativa N° (Sub materia: Incluye todas); y, Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materia: Vacaciones).

- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 167-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC, de fecha 19 de marzo de 2021, notificada el 22 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) 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° 473-2021-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IF, de fecha 09 de julio 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 La Libertad, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 797-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha 23 de noviembre de 2021, notificada el 25 de noviembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 14,701.70, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de vacaciones, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 3,392.70.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,309.00.
- 1.4** Con fecha 17 de diciembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 797-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, argumentando lo siguiente:
- i. Como ha sido reconocido por la Subintendencia en la resolución impugnada, la empresa si cumplió con el pago íntegro de las vacaciones del periodo 2019-2020, lo cual se encuentra plenamente acreditado con la constancia de abono del 18 de diciembre de 2020 por la suma de S/ 2,082.13 en la cuenta de haberes del Sr. Pereda (ex trabajador recurrente).
  - ii. Por tanto, habiendo demostrado el cumplimiento de la obligación exigida, no existe infracción alguna que sancionar pues, el error involuntario inicial en el cálculo de las vacaciones del periodo 2019-2020 del extrabajador fue subsanado con el reintegro efectuado mediante el abono del 18 de diciembre de 2020. En ese sentido, correspondería lo aplicado de lo consignado en el literal f) del numeral 1 del artículo 257 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
  - iii. Para la Subintendencia, el solo hecho de no haber cumplido con el pago antes de notificación de la imputación de cargos no sería suficiente, sino que se tendría que haber comunicado ante la Autoridad Inspectiva dicho hecho para que surta efectos la condición eximente de responsabilidad, lo cual, a todas luces no tiene ningún sentido y vulnera gravemente el principio de legalidad, el de verdad material, el de informalismo y el de presunción de veracidad.

## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 1162-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- iv. Respecto al incumplimiento de la medida de requerimiento, corresponde aplicar el criterio establecido en la Resolución de Subintendencia N° 618-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE sobre la base del principio de predictibilidad, según el cual al tener por subsanado el incumplimiento y declarar la exención de la responsabilidad en aplicación del artículo 257 numeral 1 literal f) del TUO de la LPAG, también se dejó sin efecto el incumplimiento relativo a la medida de requerimiento.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 07 de setiembre de 2022<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de La Libertad declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Sobre estos incumplimientos, la primera instancia señaló que el administrado adjuntó a su escrito de descargos al informe final de instrucción: constancia de abono por el periodo adeudado (2019-2020) y liquidación de beneficios sociales, que corresponde a todo lo adeudado en el presente procedimiento, esto es, el administrado presentó la subsanación de la infracción con fecha posterior a la imputación de cargos, correspondiendo reducir la multa impuesta según el artículo 40 de la Ley General de Inspección de Trabajo.
- ii. En el presente caso, dentro del procedimiento administrativo sancionador (primera instancia), se verificó plenamente los requisitos del contenido del acta de infracción establecidos en el artículo 54 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el RLGIT), por ende, se evidencia la motivación por la propuesta de sanción al haberse detectado el incumplimiento del pago vacacional, por lo tanto, este Despacho coincide con la Subintendencia de Sanción que determinó la responsabilidad del administrado sobre la comisión de la infracción, máxime, si el inspector comisionado expuso las observaciones realizadas a la documentación exhibida por el administrado que conllevaron a verificar los hechos constitutivos de infracción, entre ellos, la infracción del incumplimiento de pago vacacional.
- iii. Si bien el administrado presentó ante el inspector comisionado, las boletas de pago por concepto de vacaciones por el periodo de 2017, con un importe de S/2,019.10, periodo 2018, con un importe de S/2,333.60, y por el periodo de 2019, con un importe de S/2,164.57, se tiene que el extrabajador recurrente tiene como fecha de fin del vínculo laboral el 27.08.2020; por lo cual, el administrado no presentó en las investigaciones, el documento que acredite el pago por el concepto de vacaciones del

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 09 de setiembre de 2022, véase folio 54 del expediente sancionador.

periodo 2019-2020, es así que durante el procedimiento inspectivo, el administrado no acreditó el cumplimiento de sus obligaciones sociolaborales.

- iv. Es así como, en el presente procedimiento no se ha dado el presupuesto de la presentación a la Autoridad, de la subsanación voluntaria, antes de la notificación de la imputación de cargos, pues ésta fue informada de manera posterior a la fecha de notificación de la imputación de cargos correspondiendo, entonces, la aplicación de la reducción al 30% de la sanción, según lo prescrito en el artículo 40 de la LGIT, encontrándose este despacho, de acuerdo con lo realizado por la primera instancia, correspondiendo no amparar lo señalado por el apelante en el presente extremo.
- v. Conforme ello, se advierte que el procedimiento administrativo sancionador se ha desarrollado conforme lo establecido por ley, por lo tanto, no se vulneraron los principios de legalidad, el de verdad material, el de informalismo y el de presunción de veracidad, tal y como, lo afirma erróneamente el inspeccionado.
- vi. Por lo tanto, habiéndose verificado que, a la fecha de vencimiento del plazo otorgado por el personal inspectivo para el cumplimiento de la medida de requerimiento y con ello finalizada la etapa de fiscalización, el administrado no cumplió con acreditar el pago del beneficio social correspondiente a 1 trabajador dentro del plazo otorgado por el personal inspectivo para el cumplimiento de la medida de requerimiento; corresponde confirmar la multa impuesta en el presente extremo.

**1.6** Con fecha 23 de septiembre de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-LIB.

**1.7** La Intendencia Regional de La Libertad, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 928-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, recibido el 29 de septiembre 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>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.

---

<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.”

## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 1162-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**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 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-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.

### **III. DEL RECURSO DE REVISIÓN**

**3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley 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

---

<sup>4</sup> "Ley N° 29981, **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° 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>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."

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.
- 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 CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad, que confirmó la sanción impuesta de S/ 14,240.00, por la comisión, entre otras, de una (01) infracción MUY GRAVE 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 día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 10 de septiembre de 2022.

---

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 004-2017-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, artículo 14.

*Tribunal de Fiscalización Laboral  
Primera Sala*

**Resolución N° 1162-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**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 CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.

**V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

**5.1.** Con fecha 23 de septiembre de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, señalando los siguientes alegatos:

- i.** Al no haber sido posible la entrega de la liquidación adicional de beneficios sociales conforme a lo requerido en la carta notarial remitida al Sr. Pereda, no pudieron dar cumplimiento a la medida de requerimiento. Sin embargo, con fecha 18 de diciembre de 2020, habiendo logrado que el Sr. Pereda firme la liquidación adicional de beneficios sociales, procedimos a efectuar el pago de las vacaciones adeudadas, conforme consta en el expediente.
- ii.** Interpretación errónea del numeral 7.1.2.7 de la resolución de superintendencia 171-2017-sunafil.
- iii.** Exhorta al Tribunal de Fiscalización Laboral a corregir la interpretación dada por las instancias inferiores al numeral 7.1.2.7 antes citado, inaplicando el mismo al caso concreto. Así pues, solicitamos se deje sin efecto la multa impuesta al demostrar haber cumplido con subsanar voluntariamente el incumplimiento detectado, lo que implica dar por concluido el procedimiento sancionador sin multa.
- iv.** Inaplicación del numeral 2 del artículo II del título preliminar de la LPAG: la norma especial no puede contener condiciones menos favorables a los administrados.
- v.** A partir de ello, como rápidamente podrá advertir el Tribunal, el pretendido rechazo de la condición eximente de responsabilidad enarbolado por la Intendencia carece de base legal, pues la LPAG no establece obligación alguna adicional al mero cumplimiento de la norma incumplida antes de la notificación de la imputación de cargos, de ahí que la “presentación” a la que hace referencia la norma sectorial (Resolución de Superintendencia 171-2017-SUNAFIL) no puede constituir un requisito adicional, pues resultará inválido a la luz el numeral 2 del artículo II del Título Preliminar de la LPAG.

- vi.** Exhorta al Tribunal a cumplir con la aplicación del numeral 2 artículo II del Título Preliminar de la LPAG para determinar la correcta aplicación del literal f) del numeral 1 del artículo 257 de la LPAG, revocando la multa impuesta.
- vii.** Inaplicación de los numerales 1.6 y 1.10 del artículo IV del título preliminar de la LPAG: afectación a los principios de informalismo y de eficacia.
- viii.** Solicita al TFL que, al amparo de los principios de informalismo y eficacia, acoja el presente recurso de revisión y deje sin efecto la sanción impuesta, aplicando correctamente el literal f) del numeral 1 del artículo 257 de la LPAG.
- ix.** Aplicación indebida del artículo 25.6 del RLGIT e inaplicación del artículo 24.4 del RLGIT.
- x.** En efecto, el incumplimiento del pago de las vacaciones trucas, al igual que el incumplimiento del pago de cualquier otro beneficio laboral al que el trabajador tuviere derecho, cualquiera fuera el origen de este; deberá enmarcarse en la infracción regulada en el numeral 24.4 del RLGIT y no bajo el numeral 25.6 del RLGIT, pues éste está reservado para las vulneraciones al derecho de descanso vacacional
- xi.** Inaplicación del numeral 1.8 del artículo IV del título preliminar de la LPAG: afectación al principio de buena fe procedimental.
- xii.** Desde una mirada del caso concreto a la luz de la buena fe procedimental, corresponde al TFL corregir la interpretación indebida que se ha hecho del numeral 7.1.2.7 antes mencionado, y aceptar que, al haber subsanado oportunamente el incumplimiento detectado por el inspector referido a la falta de pago de las vacaciones trucas del Sr. Perales, nos encontramos ante una condición eximente de responsabilidad que enerva la aplicación de la sanción que se les ha impuesto.
- xiii.** Inaplicación del numeral 3 del artículo 248 de la LPAG: afectación al principio de razonabilidad.
- xiv.** Como se observa, la multa que se les pretende imponer responde a un mero error ya subsanado por la Empresa, por lo que trasgrede toda razonabilidad y proporcionalidad, pues se nos sanciona por no haber podido realizar el pago de las vacaciones trucas dentro del plazo de tres (3) días hábiles que se nos otorgó en la medida de requerimiento, a pesar de haber demostrado que efectuamos dicho pago días después.
- xv.** Sobre la responsabilidad funcional. Cabe recordar que, de acuerdo con el artículo 261 inciso 9 de la LPAG, incurrir en una ilegalidad manifiesta constituye una falta administrativa sancionable, siendo posible aplicar sanciones como la amonestación, suspensión, cese o destitución, atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que se haya actuado.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 1162-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- xvi. Por ello, solicita a las autoridades del Sistema Inspectivo proceder conforme a ley, reservándose su derecho de iniciar las acciones administrativas, civiles y/o penales que resulten procedentes contra los funcionarios responsables.

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

##### **Sobre el pago de las vacaciones**

- 6.1** De los actuados se verifica que, el inspector comisionado dejó constancia en el numeral 4.10 de los hechos constatados del Acta de Infracción que la impugnante no acreditó el pago de las vacaciones truncas del periodo 2019-2020, a favor del trabajador Gregory Pereda Lujan.
- 6.2** Al respecto, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece que las vacaciones son el derecho que tiene el trabajador a suspender la prestación de sus servicios durante cierto número de días al año, sin pérdida de la remuneración habitual, cuyo disfrute y compensación es regulada por ley o convenio. Toda persona tiene derecho, después de un año de prestación de servicios continuos, a unas vacaciones anuales pagadas.
- 6.3** Cabe señalar que, el artículo 15 del Decreto Legislativo N° 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, establece que: “la remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando. Se considera remuneración, a este efecto, la computable para la compensación por tiempo de servicios, aplicándose analógicamente los criterios establecidos para la misma”.
- 6.4** El artículo 22 del citado cuerpo normativo, señala que los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tanto dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.
- 6.5** Así, el descanso vacacional implica el otorgamiento de tiempo al trabajador para que pueda dedicarlo al descanso, recreación, entre otro tipo de actividades distintas al trabajo. Por lo que, en consideración a ello, el trabajador que cumpla con una jornada completa, tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, con la finalidad de reponerse del desgaste sufrido.
- 6.6** En ese sentido, el artículo 23 del citado cuerpo normativo, establece que los trabajadores, en caso de no disfrutar del descanso vacacional dentro del año siguiente a aquél en el que adquieren el derecho, percibirán lo siguiente:

- a) Una remuneración por el trabajo realizado;
- b) Una remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado; y
- c) Una indemnización equivalente a una remuneración por no haber disfrutado del descanso. Esta indemnización no está sujeta a pago o retención de ninguna aportación, contribución o tributo.

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

- 6.7** Sobre el particular, de la revisión del expediente sancionador que la impugnante acompaña a sus descargos al Informe final de instrucción, documentos con los cuales acredita el pago de las vacaciones truncas pendientes del periodo 2019-2020, sin embargo, esta operación se efectuó con posterioridad a la notificación de la imputación de cargos. Por tal motivo, el órgano sancionador de primera instancia aplicó la reducción al 30% de la sanción, según lo prescrito en el artículo 40 de la LGIT. En ese sentido, se acredita la inobservancia de la obligación de pago de dicho beneficio social.
- 6.8** Ahora bien, en el presente caso se ordenó el pago de las vacaciones truncas del periodo 2019-2020. En ese sentido, cabe precisar que, para tipificar una conducta como infractora dentro del tipo sancionador por el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, el cual sanciona la falta de goce del derecho al descanso vacacional, se debe verificar que el trabajador(a), haya alcanzado el derecho al descanso vacacional anual, y segundo, que la inspeccionada no haya cumplido con su otorgamiento dentro del periodo que correspondía su goce.
- 6.9** De los actuados se advierte que, al momento de subsumir la conducta infractora, se confunde la omisión del pago de las vacaciones truncas, con la omisión de otorgamiento del descanso vacacional, lo cual resulta erróneo, pues se trata de dos conductas distintas. Tal es así que, para la configuración del primer tipo infractor, se requiere que el trabajador haya gozado de su descanso vacacional, sin embargo, el empleador no canceló de forma íntegra y oportuna, entre otros, el pago correspondiente al concepto de vacaciones truncas. Mientras que, para el segundo, el trabajador (a) debe haber alcanzado el derecho al descanso vacacional; y, a pesar de ello, su empleador no cumple con su otorgamiento, es decir, que el trabajador no haya gozado de su derecho al descanso vacacional, supuesto último que no se desprende de los hechos constatados por el inspector comisionado.
- 6.10** En razón de ello, a criterio de esta Sala, es preciso además advertir que el ejercicio de la facultad de integración prevista en el artículo 17<sup>9</sup> del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, Decreto Supremo N° 004-2017-TR, debe encontrarse sujeto a la verificación de que tal canalización del procedimiento sancionador a través del tipo reglamentario correcto, en este caso, la infracción grave en materia de relaciones laborales tipificada en el inciso 24.4 del artículo 24 del RLGIT, que sanciona la conducta referida a: “No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley”, pues, en esta se subsume la conducta de la impugnante, referida al incumplimiento del pago de la remuneración vacacional trunca.

---

<sup>9</sup> “Decreto Supremo N° 004-2017-TR, Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

**Artículo 17.- Facultades del Tribunal de Fiscalización Laboral**

Al evaluar el fondo del recurso de revisión, el Tribunal está 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”.

## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 1162-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.11** En tal sentido, considerando que la conducta imputada a la impugnante, se ha configurado, esto es, ha incumplido con el pago oportuno de las vacaciones trucas, se advierte que dicha conducta es sancionable, sin embargo, en atención a lo señalado previamente, la misma corresponde a la conducta prevista en el tipo sancionador contenido en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, corresponde adecuar dicha sanción.
- 6.12** Por consiguiente, en estricta aplicación de los artículos 14<sup>10</sup> y 17 del reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, corresponde adecuar la infracción imputada, de la siguiente forma:

N°	Materia	Conducta Infractora	Normas vulneradas	Tipificación legal y clasificación	Trab. Afectados	Multa impuesta
1	<b>Relaciones laborales</b>	No acreditar el pago de vacaciones.	Artículo 10, 15 y 22 del Decreto Legislativo N° 713, artículo 11 y 13 del Decreto supremo N° 001-97-TR.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. <b>GRAVE</b>	1	1.57 UIT (*) <b>S/ 2,025.30</b>
(*) Vigente al momento de configurar la falta, conforme el D.S. N° 380-2019-EF, es de S/ 4,300.00.						

- 6.13** En consecuencia, la conducta se encontraría subsumida bajo los alcances del numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, y la multa confirmada por la instancia inferior se adecuaría, siendo el monto de S/ 2,025.30 (Dos mil seiscientos veinticinco con 30/100 soles). Complementariamente, se debe precisar, en virtud del numeral 6.3 del artículo 6 del TUO de la LPAG, que no constituye causal de nulidad la apreciación distinta de la valoración de los medios probatorios y de la aplicación del derecho por parte de las instancias anteriores en el presente caso.

<sup>10</sup> "Decreto Supremo N° 004-2017-TR, Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 14.- Materias impugnables

El recurso de revisión 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".

**6.14** En tal sentido, se ha acreditado que la impugnante no ha cumplido con acreditar haber efectuado el pago íntegro de vacaciones por el periodo a fiscalizar, a favor del trabajador afectado, habiendo incurrido en la infracción tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.

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

**6.15** 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”.

**6.16** 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 socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras (...)”.

**6.17** 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).

**6.18** 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 salud en el trabajo.

**6.19** 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:

“**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

## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 1162-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

contemplan 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, 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 inejecución 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).

**6.20** Así, para que se efectivice la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento, el inspector de trabajo le otorga al entonces inspeccionado un plazo razonable para su cumplimiento.

**6.21** Respecto de la razonabilidad, el Título Preliminar del TUO de la LPAG la reconoce como un principio del procedimiento administrativo y señala, en concreto, que “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”.

**6.22** En ese sentido, de la revisión de los actuados se observa que el inspector comisionado emitió la medida inspectiva de requerimiento de fecha 24 de noviembre de 2020, solicitando que el Sujeto inspeccionado cumpla con lo siguiente:

PRIMERO. - SE REQUIERE al sujeto responsable identificado en los datos generales de la presente medida inspectiva, la adopción de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de Prestaciones Laborales, señaladas en el punto anterior, LO QUE SE ENTENDE SIN PERJUICIO DE LA POSIBLE EXTENSIÓN DE ACTA DE INFRACCIÓN, en consecuencia, DEBERÁ realizar las siguientes acciones:

1. Acreditar el pago por el descanso vacacional a que tiene derecho el trabajador recurrente en el periodo laboral 2019 - 2020.
2. Acreditar la boleta de pago por el concepto de vacaciones del periodo 2019-2020.

Dejándose establecido, que, por cada concepto no pagado oportunamente, corresponde el pago de "Intereses Legales Laborales", lo cual deberá considerarse en el pago correspondiente.

A favor de su trabajador: PEREDA LUJAN, GREGORY identificado con DNI N° 42187133, en su periodo laboral del periodo 2019 a 2020.

**6.23** Para ello, otorga un plazo de tres (03) días hábiles a la impugnante para que cumpla con ésta y advirtiéndole que el incumplimiento de dicha medida constituiría infracción a la labor inspectiva, sancionable con una multa.

**6.24** En este punto, corresponde añadir a lo ya señalado en párrafos anteriores respecto a la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento que, ésta, en efecto, puede ser una disposición ordenada por el inspector de trabajo que tiene como objeto el revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador (medida de requerimiento en modalidad de subsanación de una infracción determinada por la inspección del trabajo)<sup>11</sup>, existiendo otra variante por la que los inspectores conminan al sujeto inspeccionado a adecuar su comportamiento a lo prescrito en las normas de trabajo (medida de requerimiento en modalidad de rectificación de una infracción determinada por la inspección del trabajo). Por ello, la impugnante tiene la carga de dar cumplimiento a lo ordenado por la autoridad inspectiva, caso contrario, su incumplimiento constituye infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa, según lo dispuesto por el artículo 36 de la LGIT y el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

**6.25** Así también, es pertinente indicar que durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, el inspector comisionado requirió a la impugnante la presentación de una serie de documentos con la finalidad de poder verificar las materias objeto de inspección, y sobre las cuales la impugnante, ejerció su derecho de defensa presentando la documentación necesaria para acreditar su observancia. En ese entendido, la impugnante se encontraba en la obligación de cumplir con la medida de requerimiento, acreditando el pago de los beneficios sociales requeridos. En ese orden de ideas, se advierte que la impugnante ha ejercido su derecho de defensa, así como el hecho de que la medida inspectiva de requerimiento se emitió en consideración a la comprobación de la existencia de las infracciones, encontrándose en la obligación de cumplir con la misma. Por lo tanto, no corresponde acoger dichos extremos alegados por la impugnante.

**6.26** Por todo lo expuesto, se puede concluir que el recurso de revisión deviene en infundado, por cuanto se encuentra acreditado que la impugnante ha incurrido en una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada, adecuadamente, en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

### **Sobre la eximente de responsabilidad**

**6.27** Al respecto, cabe precisar que, los beneficios relacionados a la reducción de multa, regulados en el artículo 40 de la LGIT y el artículo 49 del RLGIT, son únicamente aplicables

<sup>11</sup> Entendemos que ella se refiere al considerando 6.7 de la Resolución N° 018-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 08 de junio de 2021, recaída en el Expediente N° 1098-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE4.

## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 1162-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

en la medida que la infracción sea subsanable, esto es que solamente podrá aplicarse la reducción de multa siempre que los efectos de la afectación del derecho, o del incumplimiento de la obligación que haya generado la comisión de una infracción administrativa, puedan ser revertidos; de manera que es imposible aplicar una reducción de multa para aquellas infracciones que sean catalogadas como “insubsanables”.

**6.28** Sobre ello, corresponde señalar que la impugnante subsano la conducta infractora en materia sociolaboral con fecha posterior a la notificación del acta de infracción, es decir, después del 22 de marzo del 2021. Por tanto, y en aplicación de lo dispuesto en artículo 40 de la Ley General de Inspección de Trabajo la autoridad sancionadora redujo la multa prevista al treinta por ciento (30%) de la originalmente impuesta, puesto que, se acreditó la subsanación de la infracción detectada, desde la notificación del acta de infracción y hasta antes del plazo de vencimiento para interponer el recurso de apelación.

**6.29** Por consiguiente, la Sub Intendencia de Resolución, en el presente caso, aplicó correctamente la reducción de la multa al 30% conforme lo previsto en el artículo 40 de la LGIT, porque al tratarse de una infracción subsanable, la multa impuesta pudo ser reducida, conforme a lo regulado por la normativa vigente. En virtud de lo expuesto, corresponde desestimar los argumentos expuestos por la impugnante, en este extremo.

#### **Sobre la vulneración al Principio de eficacia e informalismo**

**6.30** El principio de eficacia que establece: “Los sujetos del procedimiento administrativo deben hacer prevalecer el cumplimiento de la finalidad del acto procedimental, sobre aquellos formalismos cuya realización no incida en su validez, no determinen aspectos importantes en la decisión final, no disminuyan las garantías del procedimiento, ni causen indefensión a los administrados (...)”, invocado en mérito a la supuesta presentación de la documentación de manera extemporánea y no en la modalidad solicitada por la Autoridad Administrativa. Se desestima lo alegado por la impugnante, debido a que, en concordancia con lo determinado por el inferior en grado, se ha demostrado la falta de colaboración por parte de la impugnante, habiendo obstaculizado la labor inspectiva; debido a que no cumplió con acreditar el pago oportuno de las vacaciones truncas del periodo 2019-2020. En ese sentido, la impugnante ha inobservado del deber de colaboración incurrió en infracción a la labor inspectiva

**6.31** Respecto al Principio de informalismo es pertinente señalar que la impugnante, al incumplir con brindar al personal inspectivo la documentación solicitada en la medida de requerimiento de fecha 24 de noviembre de 2020, incurre en una infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Por lo que, el inspector comisionado al imponer la sanción correspondiente, no vulneró el principio de



informalismo, contenido en el numeral 1.6<sup>12</sup> del artículo IV del TUO de la LPAG. Por tanto, no cabe amparar lo alegado por el Sujeto inspeccionado.

### **Sobre la buena fe procedimental**

- 6.32** De la revisión de los actuados, se identifica que la autoridad sancionadora sí analizó los documentos exhibidos por la impugnante, detallando uno a uno los motivos por los cuales éstos no fueron amparados. En similar sentido, la Resolución de Sub Intendencia, también desarrolla el análisis de los argumentos por la Inspeccionada. Asimismo, la Resolución de Intendencia también valora los alegatos del Sujeto inspeccionado, desvirtuando los mismos.
- 6.33** De la misma forma, se ha evaluado los medios probatorios presentados por la inspeccionada tanto en la etapa inspectiva como en el procedimiento sancionador, sin que se enerve la responsabilidad por el incumplimiento detectado, y tipificando adecuadamente la conducta infractora.
- 6.34** En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia, como la Resolución de Intendencia, 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, legalidad, verdad material, igualdad de trato, buena fe y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación. Por lo que no corresponde no amparar el referido recurso.
- 6.35** Finalmente, es pertinente señalar que el comportamiento de la impugnante no constituye una colaboración efectiva a la fiscalización. De esta forma, puede establecerse un comportamiento contrario a la buena fe procedimental; por ello, no resulta amparable dicho proceder conforme al principio invocado en el recurso de revisión.

## **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>Tipificación legal y clasificación</b>
1	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de vacaciones.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT  <b>GRAVE</b>

<sup>12</sup> TUO de la LPAG.

Artículo IV

1.6. Principio de informalismo.- Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público.



*Tribunal de Fiscalización Laboral  
Primera Sala*

**Resolución N° 1162-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

2	Labor Inspectiva	Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.	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 CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 07 de setiembre de 2022, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A., por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** – **ADECUAR** la sanción impuesta mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 797-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, referida a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, considerando dicha infracción como grave, según lo dispuesto en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT; en consecuencia, la sanción impuesta asciende a la suma de S/ 2,025.30 (Dos mil veinticinco con 30/100 soles).

**TERCERO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 210-2022-SUNAFIL/IRE-LIB, en el extremo referente a la infracción 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.



Disponer la presente resolución a CIA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A., y a la Intendencia Municipal de La Libertad, 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: LUIS MENDOZA**