

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

"EL TRIBUNAL DE LA SUNAFIL Y EL
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR CONTRA EMPRESAS
PRESTADORAS DE SERVICIOS EN LIMA,
2021 "

Tesis para optar el título profesional de:

ABOGADO

Autor:

Anthony Yeremi Bao Bendezu

Asesor:

Dr. Guisseppi Paul Morales Cauti
<https://orcid.org/0000-0002-6550-0722>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Patricia Cepeda Gamio	08144095
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	Rodrigo Olano Romero	41701270
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Marcos Suclupe Mendoza	10206537
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A mis padres, que me apoyaron siempre y me acompañaron en los buenos y malos momentos. Gracias, mamá por ser tú, por mantenernos unidos y confiar en mí. Gracias, papá por madrugar cada día para llevar los alimentos a casa. A mi hermano, que desde tu nacimiento y mi meta fue ser un ejemplo para ti. A mis abuelos paternos, que desde el cielo espero se encuentren orgullosos. A mis abuelos maternos, que se preocupan por mí. Todos los éxitos que logre, serán para ustedes.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por creer en mí y apoyarme durante mi etapa universitaria. A los docentes de la Universidad Privada del Norte por transmitir sus conocimientos de la mejor manera. A los profesionales de los que aprendí a lo largo de mis prácticas. A mi asesor el Dr. Guisseppi Morales Cauti, por guiarme en la realización de esta tesis.

ÍNDICE GENERAL

JURADO EVALUADOR.....	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO.....	4
ÍNDICE GENERAL.....	5
ÍNDICE TABLA.....	8
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Antecedentes de investigación.....	13
1.2.1. Antecedentes Internacionales.....	13
1.2.2. Antecedentes Nacionales	14
1.3. Marco Teórico	14
1.4. Formulación del problema.....	19
1.4.1. Pregunta general.....	19
1.4.2. Preguntas específicas	19
1.5. Objetivos.....	20
1.5.1. Objetivo general.....	20
1.5.2. Objetivos específicos	20
1.6. Hipótesis	20
1.6.1. Hipótesis general.....	20
1.6.2. Hipótesis específica	20
1.7. Justificación	21
1.7.1. Justificación teórica	21
1.7.2. Justificación práctica.....	21
1.7.3. Justificación metodológica.....	21
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	23
2.1. Tipo de investigación.....	23
2.2. Técnica e instrumento de recolección de datos.....	24
2.3. Población	27
2.4. Muestra	27
2.5. Método de análisis de datos	28

2.6. Aspectos éticos	29
CAPÍTULO III: RESULTADOS.....	30
3.1. Resultados de la técnica de análisis documental.....	30
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	54
4.1. Limitaciones	54
4.2. Implicancias.....	54
4.3. Discusión	54
4.4. Conclusiones.....	58
REFERENCIAS	61
ANEXOS	65
Anexo 1 Matriz de consistencia.....	65
Anexo 2 Guía de análisis documental: Resolución N.º 021-2021-SUNAFIL/TFL.....	67
Anexo 3 Guía de análisis documental: Resolución N.º 063-2021-SUNAFIL/TFL.....	68
Anexo 4 Guía de análisis documental: Resolución N.º 120-2021-SUNAFIL/TFL.....	70
Anexo 5 Guía de análisis documental: Resolución N.º 156-2021-SUNAFIL/TFL.....	72
Anexo 6 Guía de análisis documental: Resolución N.º 370-2021-SUNAFIL/TFL.....	74
Anexo 7 Guía de análisis documental: Resolución N.º 535-2021-SUNAFIL/TFL.....	75
Anexo 8 Guía de análisis documental: Resolución N.º 181-2021-SUNAFIL/TFL.....	77
Anexo 9 Guía de análisis documental: Resolución N.º 277-2021-SUNAFIL/TFL.....	79
Anexo 10 Guía de análisis documental: Resolución N.º 524-2021-SUNAFIL/TFL.....	81
Anexo 11 Guía de análisis documental: Resolución N.º 558-2021-SUNAFIL/TFL.....	83
Anexo 12 Guía de análisis documental: Resolución N.º 568-2021-SUNAFIL/TFL.....	85
Anexo 13 Guía de análisis documental: Resolución N.º 447-2021-SUNAFIL/TFL.....	87
Anexo 14 Guía de análisis documental: Resolución N.º 482-2021-SUNAFIL/TFL.....	89
Anexo 15 Guía de análisis documental: Resolución N.º 504-2021-SUNAFIL/TFL.....	91
Anexo 16 Guía de análisis documental: Resolución N.º 573-2021-SUNAFIL/TFL.....	93
Anexo 17 Guía de análisis documental: Resolución N.º 018-2021-SUNAFIL/TFL.....	95
Anexo 18 Guía de análisis documental: Resolución N.º 044-2021-SUNAFIL/TFL.....	96
Anexo 19 Guía de análisis documental: Resolución N.º 064-2021-SUNAFIL/TFL.....	98
Anexo 20 Guía de análisis documental: Resolución N.º 400-2021-SUNAFIL/TFL.....	99
Anexo 21 Guía de análisis documental: Resolución N.º 521-2021-SUNAFIL/TFL.....	100
Anexo 22 Guía de análisis documental: Resolución N.º 305-2021-SUNAFIL/TFL.....	101
Anexo 23 Guía de análisis documental: Resolución N.º 332-2021-SUNAFIL/TFL.....	102
Anexo 24 Guía de análisis documental: Resolución N.º 090-2021-SUNAFIL/TFL.....	104
Anexo 25 Guía de análisis documental: Resolución N.º 321-2021-SUNAFIL/TFL.....	106

Anexo 26	Guía de análisis documental: Resolución N.º 630-2021-SUNAFIL/TFL.....	108
Anexo 27	Guía de análisis documental: Resolución N.º 541-2021-SUNAFIL/TFL.....	109
Anexo 28	Guía de análisis documental: Resolución N.º 236-2021-SUNAFIL/TFL.....	111
Anexo 29	Guía de análisis documental: Resolución N.º 279-2021-SUNAFIL/TFL.....	112
Anexo 30	Guía de análisis documental: Resolución N.º 122-2021-SUNAFIL/TFL.....	114
Anexo 31	Guía de análisis documental: Resolución N.º 135-2021-SUNAFIL/TFL.....	115
Anexo 32	Guía de análisis documental: Resolución N.º 174-2021-SUNAFIL/TFL.....	116
Anexo 33	Guía de análisis documental: Resolución N.º 185-2021-SUNAFIL/TFL.....	117
Anexo 34	Guía de análisis documental: Resolución N.º 186-2021-SUNAFIL/TFL.....	118
Anexo 35	Guía de análisis documental: Resolución N.º 195-2021-SUNAFIL/TFL.....	119
Anexo 36	Guía de análisis documental: Resolución N.º 238-2021-SUNAFIL/TFL.....	120
Anexo 37	Guía de análisis documental: Resolución N.º 404-2021-SUNAFIL/TFL.....	121
Anexo 38	Guía de análisis documental: Resolución N.º 412-2021-SUNAFIL/TFL.....	122
Anexo 39	Guía de análisis documental: Resolución N.º 435-2021-SUNAFIL/TFL.....	123
Anexo 40	Guía de análisis documental: Resolución N.º 443-2021-SUNAFIL/TFL.....	125
Anexo 41	Guía de análisis documental: Resolución N.º 561-2021-SUNAFIL/TFL.....	126
Anexo 42	Guía de análisis documental: Resolución N.º 589-2021-SUNAFIL/TFL.....	128
Anexo 43	Guía de análisis documental: Resolución N.º 590-2021-SUNAFIL/TFL.....	130
Anexo 44	Guía de análisis documental: Resolución N.º 650-2021-SUNAFIL/TFL.....	132

ÍNDICE TABLA

Tabla 1 <i>Resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil contra empresas prestadoras de servicios, 2021</i>	27
Tabla 2 <i>Total de infracciones resueltas por el TFL contra empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021</i>	30
Tabla 3 <i>Decisiones del TFL en relación a la totalidad de infracciones impugnadas</i>	30
Tabla 4 <i>Infracciones en materia labor inspectiva sancionados por el TFL</i>	31
Tabla 5 <i>Infracciones en materia relaciones laborales sancionadas por el TFL</i>	32
Tabla 6 <i>Infracciones materia seguridad y salud en el trabajo sancionadas por el TFL</i>	33
Tabla 7 <i>Resoluciones contra empresas prestadoras de servicio de salud.</i>	35
Tabla 8 <i>Infracciones materia de labor inspectiva resueltas por el TFL</i>	36
Tabla 9 <i>Infracciones por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento declaradas fundadas por el TFL</i>	36
Tabla 10 <i>Infracciones por no asistir a comparecencia declarado infundado por el TFL</i>	37
Tabla 11 <i>Infracciones en materia de relaciones laborales resueltas por el TFL</i>	38
Tabla 12 <i>Infracciones por no acreditar pago de vacaciones declarado fundado por el TFL</i> ..	38
Tabla 13 <i>Infracciones por no acreditar pago de vacaciones declarado infundado por el TFL</i>	39
Tabla 14 <i>Resoluciones contra empresas prestadoras de servicio de asesoramiento</i>	40
Tabla 15 <i>Infracciones en materia labor inspectiva resueltas por el TFL</i>	40
Tabla 16 <i>Infracción por no permitir ingreso del inspector declarada fundada por el TFL</i>	41
Tabla 17 <i>Infracciones por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento declaradas fundadas por el TFL</i>	42
Tabla 18 <i>Infracción por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento declaradas infundadas por el TFL</i>	43
Tabla 19 <i>Infracciones materia de relaciones laborales resueltas por el TFL</i>	44
Tabla 20 <i>Infracciones materia de seguridad y salud en el trabajo resueltas por el TFL</i>	44

<i>Tabla 21</i> <i>Infracción por no brindar debida formación e información sobre riegos en el puesto de trabajo declarado infundado por el TFL.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 22</i> <i>Infracción por no contar con Reglamento interno de SST, declarado infundado por el TFL.....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla 23</i> <i>Resoluciones contra empresas prestadoras de servicio de banca.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 24</i> <i>Infracciones en materia de labor inspectiva resueltas por el TFL.....</i>	<i>47</i>
<i>Tabla 25</i> <i>Infracciones por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento declaradas fundadas por el TFL.....</i>	<i>48</i>
<i>Tabla 26</i> <i>Infracciones en materia de relaciones laborales resueltas por el TFL.....</i>	<i>49</i>
<i>Tabla 27</i> <i>Infracción por incumplir las disposiciones relacionadas con el descanso en días feriado declarado infundado por el TFL.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 28</i> <i>Infracciones por vulnerar los derechos fundamentales de igualdad de trabajo y no discriminación declarado infundado por el TFL.....</i>	<i>50</i>
<i>Tabla 29</i> <i>Infracciones por cometer actos que afecten la dignidad y el ejercicio de los derechos constitucionales declarado infundado por el TFL.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 30</i> <i>Infracciones en materia de relaciones laborales resueltas por el TFL.....</i>	<i>51</i>
<i>Tabla 31</i> <i>Infracciones por Falta de condiciones de seguridad declarado infundado por el TFL.....</i>	<i>52</i>

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la Sunafil ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021. Se organizó conforme a los lineamientos metodológicos, siendo de tipo básica, enfoque cualitativo, diseño análisis de casos, empleando como técnica el análisis documental y como instrumento la guía de análisis documental sobre las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), la población estuvo compuesta por las resoluciones emitidas por el TFL de la Superintendencia de Fiscalización Laboral (Sunafil), procedentes de la Intendencia de Lima Metropolitana, contra las empresas prestadoras de servicios, durante el año 2021. La muestra consta de 43 resoluciones emitidas por el TFL. Los principales resultados obtenidos fueron que las causas por las que el TFL sancionó a las empresas prestadoras de servicios es por no cumplir con el rol colaborador durante las actuaciones inspectivas y el incumplimiento de la normativa laboral. Asimismo, se advierte la vulneración del principio de legalidad al emitirse medidas inspectivas de requerimientos por infracciones insubsanables, y la vulneración del principio de primacía de la realidad por no verificar la certeza de los documentos presentados citadas empresas.

PALABRAS CLAVES: Tribunal Fiscalización Laboral, SUNAFIL, Empresas Prestadoras Servicios, Sistema Inspección, Recurso Revisión.

ABSTRACT

This research aimed to identify the most frequent reasons that led the Tribunal of Sunafil (National Superintendency of Labor Inspection) to penalize service provider companies in Lima during 2021. It was organized according to the methodological guidelines, being of basic type, qualitative approach, and case analysis design, for which the technique and tool used were documentary analysis and documentary analysis guide, respectively, on resolutions issued by the Labor Inspection Tribunal (*TFL*, for its letters in Spanish), the population consists of the resolutions issued by the *TFL* of the National Superintendency of Labor Inspection (Sunafil), and obtained from the Intendency of *Lima Metropolitana*, against service provider companies during 2021. The sample includes 43 resolutions issued by the *TFL*. The main results indicated that the reasons for which the *TFL* penalized the service provider companies was the breach of the collaborating role during inspections proceedings and the non-compliance of labor regulations. Likewise, it is noted that the principle of legality is breached by issuing inspection measures of requirement for the irremediable infractions, and that the principle of primacy of reality is breached by not verifying the certainty of the documentation presented by such companies.

KEYWORDS: Labor Inspection Tribunal, SUNAFIL, Service Providers, Inspection System, Revision Appeal.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el Perú y otros países la informalidad y la precariedad en las relaciones socio laborales eran problemas constantes en la sociedad, a razón de ello y en atención al Convenio N.º 81 de la Organización Internacional del Trabajo, nuestro país crea la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N.º 28806, a fin de regular el sistema de inspección del trabajo; asimismo, mediante la Ley N.º 29981, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, autoridad central en materia de inspección, cuyo objetivo es la supervisión del cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

Dentro de la estructura orgánica de la SUNAFIL, se encuentra el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL), que después de 8 años desde la emisión de la SUNAFIL pudo crear su Primera Sala, dicho órgano resolutorio conoce en última instancia los procesos administrativos sancionadores donde se haya interpuesto recurso de revisión. Asimismo, cuenta con la facultad de expedir resoluciones que constituyan precedentes vinculantes y unifica los criterios en aras de una mejor fiscalización por parte de los inspectores de trabajo.

De acuerdo a la información encontrada en la Página Web de SUNAFIL, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha emitido más de 700 resoluciones en el año 2021, en materia de relaciones socio laborales, seguridad y salud en el trabajo y labor inspectiva a las diversas empresas dentro de su competencia.

Cabe destacar que, la llegada del Tribunal de Fiscalización Laboral ha significado un alivio para las empresas quienes consideraban abusivas las infracciones que imponía, en muchos casos, la SUNAFIL, y ahora consideran que con dicho órgano viene adoptando criterios mucho más justos a los que se tenían antes de su llegada.

Ahora bien, para el presente trabajo de investigación se busca conocer las decisiones del TFL contra las empresas prestadoras de servicios, a fin de conocer la situación que atraviesan estas empresas. En ese sentido, se formula la siguiente pregunta ¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021?

1.2. Antecedentes de investigación

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Mendizábal (2019) en su trabajo titulado “*Estudio de derecho comparado de la Inspección del Trabajo en Latinoamérica*” publicado en Revista Latinoamericana de Derecho Social, realiza un análisis de la situación de los países latinoamericanos en relación a los convenios emitidos por la OIT, concluyendo que en la mayoría de países analizados (Argentina, Costa Rica, Colombia, Uruguay y México) sustentan la inspección de trabajo en la Constitución. Asimismo, dichos países desarrollan la inspección laboral de acuerdo las funciones: control, sanción, prevención y asesoramiento, entre otros. Asimismo, determina que la inspección de trabajo se ha convertido en una herramienta eficaz en la defensa de los derechos laborales y seguridad social. Por otro lado, los principales problemas para el desarrollo de la inspección laboral de cada país se encuentran en la corrupción, falta de recursos humanos y materiales para el desarrollo de las actividades inspectivas y capacitación al personal, limitación en el ámbito de competencia, fallas en los diseños de inspección del trabajo,

García (2018) en su artículo titulado: “*El Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Algo más que un lugar en común*”. El autor realiza una explicación sobre el nuevo modelo organizativo de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y lo que resultaría novedoso respecto del anterior modelo. Asimismo, concluye su artículo mencionando que la reforma debe obedecer a la voluntad real de la inspección laboral, pues la finalidad es fortalecer la institución, con el objetivo de salvaguardar los derechos de los trabajadores mediante el cumplimiento de las normas laborales.

Lozano (2017) en su trabajo de grado titulado: “*Como actuar ante una inspección de trabajo*”, Palmas de Gran Canaria, España, para obtener el grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos por la Universidad de las Palmas de Gran Canaria. El autor expone la forma en que una empresa debería actuar ante una inspección laboral, así como frente actuaciones inspectivas que programe el personal a cargo, también, ante la aplicación de una sanción económica por la aplicación de determinada infracción. Asimismo, concluye que los administrados deben considerar que no todas las situaciones son similares, y que se debe tener presente los criterios interpretativos del organismo de inspección.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Ruiz (2019), en la tesis titulada “Eficacia y efectividad de la SUNAFIL, en su gestión y actuación sobre la supervisión e inspección laboral, Tingo María, 2016-2017”, para obtener el título profesional de abogada en la Universidad de Huánuco, utilizando el método cuantitativo, concluyo que, es efectiva y eficaz las acciones que toma esta institución dentro de sus facultades y ámbito de competencia, de acuerdo a los avances en su gestión durante el periodo 2016 y 2017, sobrepasando las metas propuestas.

Jabo, M., y Pinero, S. (2020), en la tesis titulada “*Sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019*”, para obtener el título profesional de abogado en la Universidad Cesar Vallejo, utilizando el diseño de investigación de tipo básico, empleando la técnica de la entrevista y guía documental, concluyó que el Sistema inspectivo no es eficaz, debido a que el mismo tiene como finalidad principal la multa al empleador y no la protección del trabajador, de acuerdo a que en las resoluciones no se exige la subsanación de la infracción.

Reyes (2018), en la tesis titulada “La unificación del Sistema de Inspección Laboral y la supervisión y fiscalización del cumplimiento de las normas sociolaborales”, para obtener el grado de abogada en la Universidad Nacional de Trujillo, utilizando los métodos hermenéuticos-jurídico, analítico-sintético, inductivo-deductivo, científico y dogmático, concluye que, nuestro país, en atención al convenio N.º 81 de la Organización Internacional de Trabajo, la unificación de los Sistemas de Inspección Laboral significa la competencia absoluta de SUNAFIL en aquellas materias de su competencia, lo que resultará beneficioso debido a la unificación de criterios por parte de los Inspectores de Trabajo.

1.3. Marco Teórico

Empresas Prestadoras de Servicios

Según Etecé (2022) una empresa prestadora de servicios “es un tipo de organización con fines de lucro, que ofrece a sus clientes bienes inmateriales para satisfacer ciertas necesidades puntuales” (sección “¿Qué es una empresa de servicios?”, párr. 1).

En adición, Gómez (1999) señala que las empresas prestadoras de servicios se encargan de (i) órdenes específicas como en el caso de talleres, empresas de limpieza,

vigilancia, consultoría, entre otras, y (ii) atender procesos continuos, como es el caso de aseguradoras, lavanderías, bancos, entre otras.

El desarrollo de este sector resulta importante a nivel económico para nuestro país, al igual que en la provincia de Lima. Las empresas prestadoras de servicios generan gran cantidad de puestos de trabajos. Asimismo, el desarrollo de este sector no solo genera beneficio para sí mismo, sino que trae consigo consecuencias positivas para los demás sectores económico.

Administración Pública

Para Guzmán (2008) la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N.º 27444, no establece una definición exacta para entender a qué se refiere con Administración Pública, pues la referida Ley la define a través de entidades que la conforman. Asimismo, para Escalante (2015) la Administración Pública es la encargada de servir el interés general de la sociedad.

Potestad Sancionadora de la Administración

Según Martín (2013) la justificación de la potestad sancionadora de la Administración Pública se fundamenta en orden práctico, es inevitable otorgar a la Administración Pública de potestades coercitivas con la finalidad de que se cumpla con el ordenamiento jurídico.

Sistema de Inspección del Trabajo

Para Arce (2020) un sistema jurídico debe contar con una entidad que, mediante su potestad coercitiva, vigile el cumplimiento de estas normas y que estas no resulten vacías.

Según Requejo (2013) el Estado adopta el Sistema de Inspección del Trabajo a fin de garantizar el trabajo decente en el país. La informalidad que aqueja al país es la razón para el fortalecimiento de la función inspectiva.

Como expresa Toyama (2021) el Sistema de Inspección del Trabajo está conformada por las normas, entidades y personal destinado a la vigilancia y cumplimiento de la normativa laboral.

En tal sentido, se determina que el objetivo principal del Sistema de Inspección es velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales y seguridad y salud en el trabajo.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

La Organización Mundial del Trabajo (OIT), mediante el Convenio 81, estableció que los miembros de la OIT deberán crear una autoridad central cuya función es la vigilancia de la inspección de trabajo. En ese sentido, mediante la Ley N.º 29981, publicada el 15 de enero del 2013, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – Sunafil, quien actualmente es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo.

Asimismo, Guillén (2021) señala que la formalización laboral se fortalece mediante la inspección, siendo la OIT quien determinó el papel importante que tienen para el respeto a los derechos laborales de todos los países miembros.

Sánchez (2020) refiere que las funciones de la Sunafil se centran en la supervisión del cumplimiento de las normas laborales sin importar el régimen al que pertenezcan.

Actualmente, con la emisión de la Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo - Ley N.º 30814, publicada en el año 2018, se otorga a la Sunafil, las competencias y funciones, de manera temporal, que correspondían a los Gobiernos Regionales, dotando así las acciones inspectivas aplicables a las Microempresas.

Procedimiento Administrativo Sancionador

Gordillo (1998) afirma que el procedimiento administrativo es “la parte del Derecho administrativo que estudia las reglas y principios que rigen la intervención de los interesados en la preparación de impugnación de la voluntad administrativa” (p. 458).

El procedimiento administrativo sancionador, según Sandoval (2020) corresponde a aquellos actos que tienen por finalidad establecer la responsabilidad por la comisión de una infracción y la imposición de la sanción que amerite.

En ese orden de ideas, el procedimiento administrativo sancionador es la totalidad de actos que tienen como objetivo determinar si la conducta del infractor es pasible de responsabilidad administrativa y en consecuencia, la aplicación de una sanción.

Dentro de la estructura de la Sunafil se tiene la fase instructora y la fase sancionadora, para Valencia (2019) en la primera, corresponde a la de detección de incumplimiento a las normas laborales, con la finalidad de informar a la autoridad sancionadora. En la segunda, se determinará si corresponde o no la aplicación de la sanción.

En relación al trámite del procedimiento sancionador de acuerdo al artículo 45° la Ley General de Inspección al Trabajo, el procedimiento sancionador inicia con la emisión del acta de infracción emitida por el inspector comisionado, debiendo ser evaluado por autoridad sancionadora, la misma que decide si corresponde o no aplicar la sanción al inspeccionado. Sin perjuicio de ello, si la decisión. Asimismo, habiendo tomado decisión la autoridad sancionadora, el administrado, si considera que la decisión le perjudica, podrá interponer recurso de apelación a fin que la autoridad sancionadora de segunda instancia evalúe el contenido.

Aplicación de sanciones por la Sunafil

Es necesario mencionar que la finalidad del Sistema de Inspección del Trabajo no se trata simplemente de aplicar sanciones y cobrar multas, sino que busca el cumplimiento de las normas laborales. Asimismo, para Vilela (2021) este sistema no es netamente sancionador, pues su rol orientador y sancionador deben aplicarse a fin de lograr el cumplimiento de las normas de trabajo.

La sanción administrativa es entendida como aquel mal jurídico impuesto al administrado ante su conducta reprobable, para Cano (1995) la imposición de sanciones es una facultad de la Administración hacia aquellos administrados que incumplan con las normas laborales.

Asimismo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 38° de la LGIT, la Sunafil determina la imposición de la sanción bajo tres (3) criterios: (i) gravedad de la falta cometida, (ii) número de trabajadores afectados y (iii) tipo de empresa.

Recurso de Revisión

La finalidad de estos medios de impugnación, también llamados recursos, es que la Administración puede evaluar su acto emitido que como efecto, causo perjuicio a los derechos subjetivos del administrado, así como también aquellos que vulneren el principio de legalidad.

Tal como menciona Farfán (2015) los recursos administrativos son los mecanismos que gozan los administrados para que el superior jerárquico revise una resolución administrativa.

Ahora bien, la Ley de Procedimiento Administrativo General (LPAG) establece en su artículo 207°, el recurso de reconsideración, recurso de apelación y recurso de revisión. Estos medios de impugnación, según Cuenca (2018) se clasifican de dos formas, ello depende del momento procesal en el que pueden ser interpuesto. Los primeros, llamados recursos ordinarios; ponen fin a la vía administrativa, de modo que los actos administrativos adquieren la calidad de cosa juzgada. Los segundos, llamados recursos extraordinarios, se aplican cuando se identifican errores en un acto administrativo y estos deben ser atendidos y resueltos.

Según Cajarville (2011) en el recurso de reconsideración se presentará nueva prueba que sustente la inconformidad del administrado en la resolución administrativa, su interposición es opcional, pues de no interponerse dicho recurso no impide que se curse el recurso de apelación.

En el caso del recurso de apelación, Cajarville señala que concierne cuando el órgano que dictó la resolución administrativa está sometido en orden jerárquica a un superior, por lo que dicho recurso se interpone sustentándose de manera distinta de las pruebas producidas, o en cuestiones de puro derecho, y quien resuelve dicho recurso es el superior jerárquico. (Cajarville, 2011)

El recurso de revisión, según Palop (2005) “Es un recurso que procede por motivos tasados, previsto para remediar situaciones de injusticia notoria producida por actos firmes, esto es, que han transcurrido el plazo de interposición del recurso ordinario, o que agotan la vía administrativa” (citado por Cuenca, 2018, p. 111).

Asimismo, Cuenca (2018) señala que el recurso de revisión es de carácter excepcional pues del cumplimiento de los requisitos depende su admisión, dicho cumplimiento justificará la “fractura” del principio de seguridad jurídica.

Con relación a la improcedencia del recurso, el Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL) ha establecido como precedente vinculante, declarar improcedente cuando el recurso no se sustente en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas laborales, o en el apartamiento sin motivación de los precedentes de observancia obligatoria emitido por el órgano resolutor.

Tribunal de Fiscalización Laboral

De acuerdo a lo señalado en los artículos 7° y 15° de la Ley N.° 29981, la SUNAFIL, autoridad central, establece en su estructura orgánica al Tribunal de Fiscalización Laboral, órgano resolutor con independencia técnica, que dentro de sus funciones conoce, con carácter de excepcional, los recursos de revisión interpuestos en los procedimientos sancionadores.

Arce (2020) señala que el TFL es el competente para revisar las resoluciones provenientes de segunda instancia donde se haya interpuesto recurso de revisión. Asimismo, este órgano tiene como función la unificación de criterios dentro de la Sunafil, y la posibilidad de crear precedentes vinculantes para una mejor actuación inspectiva por parte de los operadores del sistema de inspección.

Asimismo, el artículo 17° del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, faculta a dicho órgano resolutor para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución impugnada de segunda instancia, debiendo motivar las decisiones que tome. Asimismo, el pronunciamiento por parte del Tribunal de Fiscalización Laboral da por agotada la vía administrativa.

La principal atribución del Tribunal de Fiscalización Laboral para Toyama (2021), es su actuación como órgano resolutor en última instancia administrativa, a fin de mejorar el sistema de fiscalización laboral y la unificación de criterios administrativos.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Pregunta general

PG1. ¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021?

1.4.2. Preguntas específicas

PE1. ¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de salud en Lima, 2021?

PE2. ¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de asesoramiento en Lima, 2021?

PE3. ¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de banca en Lima, 2021?

1.5. Objetivos

1.5.1. Objetivo general

OBG. Determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021

1.5.2. Objetivos específicos

OE1. Determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de salud en Lima, 2021.

OE2. Determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios de asesoramiento en Lima, 2021.

OE3. Determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios de banca en Lima, 2021.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

HG. Las causas más frecuentes por las que el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios se deben en su mayoría que estas empresas no colaboran durante el procedimiento de instrucción en la inspección laboral, por lo que determinada conducta como el impedimento de entrada o permanencia en el centro laboral es pasible de infracción muy grave.

1.6.2. Hipótesis específica

HE1. Las causas más frecuentes que ha sido sancionado en última instancia por el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL contra las empresas prestadoras del servicio de salud son por realizar actos de discriminación laboral

HE2. Las causas más frecuentes que ha sido sancionado en última instancia por el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL contra las empresas prestadoras del servicio de asesoramiento es el incumplimiento al pago íntegro de las remuneraciones.

HE3. La causas más frecuentes que ha sido sancionado en última instancia por el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL contra las empresas prestadoras del servicio de banca es el incumplimiento a las disposiciones en relación a descansos en días feriados.

1.7. Justificación

A continuación, el indagar expondrá las razones jurídicas y académicas que sustenta su posición desde cuatro perspectivas esenciales que sigue toda investigación socio jurídica: teórica, práctica, social y metodológica.

Cada uno del cuatro puntos de vista señalados deja abierta la posibilidad de que otros investigadores se interesen por el tema y profundicen en el fenómeno que se estudia.

1.7.1. Justificación teórica

Este trabajo de investigación pretende contribuir al conocimiento existente sobre las causas más frecuentes sancionadas en última instancia por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL contra las empresas prestadoras de servicios, centrándose en las resoluciones procedentes de la Intendencia de Lima Metropolitana, cuyo resultados serán las bases de futuros estudios que podrán sistematizar una propuesta para las empresas prestadoras de servicios, a fin de establecer un procedimiento óptimo en materia de inspección laboral.

1.7.2. Justificación práctica

Esta investigación se justifica porque el resultado obtenido podrá ser utilizado a fin de que las empresas prestadoras de servicios puedan establecer un mejor procedimiento interno ante las actuaciones inspectivas que realice la SUNAFIL.

1.7.3. Justificación metodológica

La presente se fundamenta en sus objetivos trazados, para obtener los resultados se optó por la técnica de investigación de análisis documental. El instrumento aplicado fue la guía de análisis documental a fin de recoger las causas más frecuentes en las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral de

“El Tribunal de la Sunafil y el procedimiento administrativo sancionador contra empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021.”

SUNAFIL contra las empresas prestadoras de servicios procedentes de la Intendencia de Lima Metropolitana, durante el año 2021.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Tipo

La presente investigación es de tipo básica, para Martínez y Benítez (2016) este tipo de investigación proporciona una base para otras investigaciones mediante la búsqueda del conocimiento y la comprensión de los fenómenos sociales.

En tal sentido, el presente trabajo de investigación tiene por finalidad incrementar los conocimientos en relación a las causas más frecuentes por las que el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021.

Enfoque

Para la presente investigación el enfoque es cualitativo, según Ñaupas et al. (2014) dicho enfoque es “un estilo que adopta el investigador en razón del objeto de estudio, de sus objetivos, de los problemas concretos que selecciona en su área profesional” (p. 353).

En esa misma línea, el investigador busca presentar conocimientos y generar reflexiones en relación a las causas por las que el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima.

De modo similar, para Cabezas et al. (2018) definen que el enfoque cualitativo “Es un tipo de investigación sin mediciones numéricas, tomando encuestas, entrevistas, descripciones, experiencias de los investigadores, reconstrucción de hechos suscitados, no imponiendo en general la prueba de hipótesis como algo necesario en el proceso investigativo” (pp. 65-66).

Diseño

De acuerdo a Cabezas et al. (2018) el diseño metodológico es el plan general que propone un investigador para responder a su pregunta o probar una hipótesis planteada en un estudio.

Para el presente trabajo de investigación corresponde desarrollar el análisis de casos para la elaboración del presente estudio, a fin de conocer la realidad en los procedimientos administrativos sancionadores contra las empresas prestadoras de servicios y determinar

cuáles son las causas más frecuentes de sanción. Asimismo, según Urra et al. (2014) el análisis de casos “es un estudio detallado e intensivo de un individuo o grupo como una entidad, a través de la observación, autorreporte, entrevista, etc.” (p. 134).

2.2. Técnica e instrumento de recolección de datos

Técnica: Análisis documental

Las técnicas son las diferentes formas que dispone el investigador para la realización de su trabajo de investigación.

El análisis de casos para Coyaud (1966) es una “operación o conjunto de operaciones que vienen a representar el contenido de un documento bajo una forma distinta de la original, a fin de facilitar su consulta o recuperación posterior” (citado por Pinto, 1989, p. 326). Es decir, es el conjunto de operaciones que culminan con la transformación de los documentos originales en otros secundarios.

En el presente trabajo de investigación se analizarán las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), procedentes de la Intendencia de Lima Metropolitana, contra las empresas prestadoras de servicios en relación a las causas por las que han sido sancionadas, durante el año 2021.

Instrumento: Guía de análisis documental

Debido a que en este trabajo de investigación se analizarán las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), procedentes de la Intendencia de Lima Metropolitana, contra las empresas prestadoras de servicios durante el año 2021. En tal sentido, se utilizará la guía de análisis documental, instrumento fundamental que servirá para responder a las preguntas de investigación, como señalan Hernández et al. (1997) “El análisis de contenido se efectúa por medio de la codificación, que es el proceso a través del cual las características relevantes del contenido de un mensaje son transformadas a unidades que permitan su descripción y análisis preciso” (p. 337).

GUIA PARA ANALISIS DOCUMENTAL

Técnica: Análisis documental

Instrumento: Guía de análisis sobre resoluciones

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES	
Resolución N.º: Sala: Año: 2021	Empresa impugnante:

Objetivo general: Determinar las causas por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021.

CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	
2	Infracción	
3	Fundamentos del Recurso de Revisión	
4	Fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral	
5	Decisión del Tribunal	

Objetivo específico 1: Determinar las causas por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de salud en Lima, 2021

CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	
2	Infracción	
3	Fundamentos del Recurso de Revisión	

4	Fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral	
5	Decisión del Tribunal	

Objetivo específico 2: Determinar las causas por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios de asesoramiento en Lima, 2021

CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	
2	Infracción	
3	Fundamentos del Recurso de Revisión	
4	Fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral	
5	Decisión del Tribunal	

Objetivo específico 3: Determinar las causas por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios de banca en Lima, 2021.

CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	
2	Infracción	
3	Fundamentos del Recurso de Revisión	
4	Fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral	
5	Decisión del Tribunal	

2.3. Población

En palabras de Selítiz (1974) “Así, una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (citado por Hernández et al., 1997, p. 262).

De acuerdo a las especificaciones del presente trabajo de investigación, la población consta de las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), procedentes de la Intendencia de Lima Metropolitana, contra las empresas prestadoras de servicios, durante el año 2021, las mismas se encuentran disponibles en su página web de la SUNAFIL.

2.4. Muestra

Para Hernández et al. (2014) la muestra es el subgrupo perteneciente al conjunto seleccionado como población. Para la presente investigación, la muestra consta de 43 resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), procedentes de la Intendencia de Lima Metropolitana, contra las empresas prestadoras de servicios durante el año 2021 y se encuentran disponibles en su página web de la Sunafil.

Tabla 1

Resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Sunafil contra empresas prestadoras de servicios, 2021

<i>N.°</i>	<i>N.° de resolución</i>	<i>Empresa Prestadora de Servicio</i>
1	N.° 063-2021-SUNAFIL/TFL	RIMAC Seguros y Reaseguros
2	N.° 064-2021-SUNAFIL/TFL	Andina de Radiodifusión S.A.C.
3	N.° 090-2021-SUNAFIL/TFL	Transportadora de Gas del Perú S.A.
4	N.° 120-2021-SUNAFIL/TFL	Seguro Social de Salud - ESSALUD
5	N.° 122-2021-SUNAFIL/TFL	ISEG PERU S.A.C.
6	N.° 135-2021-SUNAFIL/TFL	CSALUD S.A
7	N.° 156-2021-SUNAFIL/TFL	Seguro Social de Salud - ESSALUD
8	N.° 174-2021-SUNAFIL/TFL	CSALUD S.A
9	N.° 181-2021-SUNAFIL/TFL	Banco Azteca del Perú S.A.
10	N.° 18-2021-SUNAFIL/TFL	TELEFONICA DEL PERU SAA
11	N.° 185-2021-SUNAFIL/TFL	CSALUD S.A.
12	N.° 186-2021-SUNAFIL/TFL	CSALUD S.A.
13	N.° 195-2021-SUNAFIL/TFL	CSALUD S.A.
14	N.° 21-2021-SUNAFIL/TFL	RIMAC Seguros y Reaseguros
15	N.° 236-2021-SUNAFIL/TFL	TAWA CONSULTING S.A.C.

N.º	N.º de resolución	Empresa Prestadora de Servicio
16	N.º 238-2021-SUNAFIL/TFL	Compañía de Seguridad Prosegur S.A
17	N.º 277-2021- SUNAFIL/TFL	Banco Ripley Perú S.A.
18	N.º 279-2021- SUNAFIL/TFL	ADECCO CONSULTING S.A.
19	N.º 305-2021- SUNAFIL/TFL	EPLI S.A.C.
20	N.º 321-2021- SUNAFIL/TFL	PERUPETRO S.A.
21	N.º 332-2021- SUNAFIL/TFL	EPLI S.A.C
22	N.º 370-2021- SUNAFIL/TFL	LUCKY S.A.C.
23	N.º 400-2021- SUNAFIL/TFL	Alfred H Knight del Perú S.A.C.
24	N.º 404-2021- SUNAFIL/TFL	CSALUD S.A.
25	N.º 412-2021- SUNAFIL/TFL	Gestion de Servicios Compartidos S.A.C.
26	N.º 435-2021- SUNAFIL/TFL	Promotora Opción Sociedad Anónima EAFC
27	N.º 44-2021-SUNAFIL/TFL	Solución en Telecomunicaciones Soltel S. C.R.LTDA.
28	N.º 443-2021- SUNAFIL/TFL	ROM OUTSOURCING S.A.C.
29	N.º 447-2021- SUNAFIL/TFL	CINEPLEX S.A.
30	N.º 482-2021- SUNAFIL/TFL	CINEPLEX S.A.
31	N.º 504-2021- SUNAFIL/TFL	CINEPLEX S.A.
32	N.º 521-2021- SUNAFIL/TFL	Alfred H Knight del Perú S.A.C.
33	N.º 524-2021- SUNAFIL/TFL	Banco de la Nación
34	N.º 535-2021- SUNAFIL/TFL	ROM OUTSOURCING S.A.C.
35	N.º 541-2021- SUNAFIL/TFL	G4S PERU S.A.C.
36	N.º 558-2021- SUNAFIL/TFL	Mi Banco de la Microempresa S.A.
37	N.º 561-2021- SUNAFIL/TFL	CSALUD S.A.
38	N.º 568-2021- SUNAFIL/TFL	Banco Azteca del Perú S.A.
39	N.º 573-2021- SUNAFIL/TFL	CINEPLEX S.A.
40	N.º 589-2021- SUNAFIL/TFL	CSALUD S.A.
41	N.º 590-2021- SUNAFIL/TFL	CSALUD S.A.
42	N.º 630-2021- SUNAFIL/TFL	Servicios Integrados de Limpieza S.A.
43	N.º 650-2021- SUNAFIL/TFL	CSALUD S.A.

Nota, esta tabla muestra la cantidad de resoluciones emitidas por el TFL contra empresas prestadoras de servicios.

2.5. Método de análisis de datos

Procedimiento de recolección de datos

Para Borda et al. (2009) “El procedimiento de recolección de datos: nos facilitará al finalizar el proceso obtener la información sistemática de nuestro objeto de estudio y de la situación en que se encuentra” (p. 45).

Asimismo, se ingresó a la página web de la Sunafil a fin de tener acceso a las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral objeto de análisis, de las cuales

se filtró aquellas que sean procedentes de la Intendencia de Lima Metropolitana, además que hayan sido emitidas en el año 2021, y estén dirigidas contra empresas prestadoras de servicios, quedando seleccionadas cuarenta y tres (43) resoluciones.

Procedimiento de análisis de datos

En análisis de datos, Peña (2017) señala que “Como toda actividad, parte de un proceso, que inicia con la recogida de datos, y culmina con la socialización del informe” (p. 42). Habiendo recopilado los datos, se aplicará la técnica de análisis documental mediante el instrumento de guía de análisis documental donde se categorizará la información recogida de acuerdo a los objetivos trazados. Asimismo, es importante mencionar que se observó las normas legales y las publicaciones realizadas por diversos autores a fin de concebir un correcto entendimiento de la misma.

Seguidamente se realizará el debido análisis de la información recogida a través del instrumento seleccionado de este modo determinar si se cumple con la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación.

2.6. Aspectos éticos

De acuerdo a Martín (2013) “El hombre es un ser moral y autónomo, es decir, libre para obrar, pero también, y como contrapartida, responsable de sus actos; y a su vez digno de respeto y protección” (p.28). En relación a la información recogida de acuerdo a las técnicas e instrumentos señalados, estos gozan de libre accesibilidad al tratarse de resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral, por medio de la página web de la Sunafil, en tal sentido, por su condición pública, no se vulnera el derecho de las partes pues se aplica un análisis sobre dichos documentos con fines académicos.

Asimismo, el investigador acredita que se han seguido los parámetros establecidos por la Universidad Privada del Norte, en relación al respeto a las normas de derecho de autor, propiedad intelectual y antecedentes de investigación, realizando las respectivas citas y parafraseando de acuerdo al sistema anti plagio. Además, el desarrollo del presente trabajo siguió las normas APA Séptima Edición.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1. Resultados de la técnica de análisis documental

De la presente técnica de análisis sobre las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, se ha extraído la siguiente información:

Objetivo general: Determinar las causas por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021

Tabla 2

Total de infracciones resueltas por el TFL contra empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021

<i>Total de infracciones</i>	<i>Laboral inspectiva</i>	<i>Relaciones laborales</i>	<i>Seguridad y salud en el trabajo</i>	<i>Total de infracciones resueltas</i>
Infracciones resueltas por el TFL	39	29	10	78

Nota, esta tabla muestra la cantidad de infracciones muy graves divididas en materia labor inspectiva, relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo, en relación a las 43 resoluciones emitidas por el TFL.

Habiéndose realizado el análisis a las cuarenta y tres (43) resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, se determina que el Tribunal se ha pronunciado por un total de setenta y ocho (78) infracciones muy graves, y estas, a su vez se dividen de la siguiente forma: treinta y nueve (39) infracciones muy graves en materia de labor inspectiva, veintinueve (29) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y diez (10) infracciones muy graves en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Ahora bien, es necesario conocer la decisión que tomó la Sala en relación a las infracciones impugnadas por las empresas. Por tal razón, se realizó la siguiente tabla:

Tabla 3

Decisiones del TFL en relación a la totalidad de infracciones impugnadas

Materia	Fundadas	Infundadas	Nulo	Caducidad
Labor Inspectiva	20	16	1	2
Relaciones Laborales	5	19	1	4
Seguridad y Salud en el Trabajo	1	9	-	-
Total	26	44	2	6

Nota, esta tabla muestra las decisiones del TFL, divididas en materias, en relación a las infracciones muy graves que fueron impugnadas.

De las resoluciones analizadas se advierte que el Tribunal de Fiscalización Laboral ha declarado fundados los recursos de revisión interpuesto por las empresas prestadoras de servicios en relación a veintiséis (26) infracciones muy graves, siendo veinte (20) infracciones muy graves en materia labor inspectiva, cinco (5) en materia relaciones laborales y uno (1) en materia seguridad y salud en el trabajo.

Asimismo, el TFL ha declarado infundados los recursos de revisión interpuestos por las citadas empresas en relación a cuarenta y cuatro (44) infracciones muy graves, siendo dieciséis (16) infracciones muy graves en materia labor inspectiva, diecinueve (19) en materia relaciones laborales y nueve (9) en materia seguridad y salud en el trabajo.

Además, ha declarado nulo los actos administrativos emitidos durante el procedimiento sancionador en relación a dos (2) infracciones muy graves, siendo uno (1) en materia labor inspectiva y uno (1) en materia relaciones laborales.

Por otro lado, el TFL ha declarado la caducidad del procedimiento administrativo en relación a seis (6) infracciones muy graves, dos (2) en materia labor inspectiva y cuatro (4) en materia relaciones laborales.

Ahora bien, es necesario conocer las causas por las que el Tribunal ha declarado infundado el recurso de revisión interpuesto por las empresas prestadoras de servicios y en consecuencia ha confirmado la sanción impuesta.

Tabla 4

Infracciones en materia labor inspectiva sancionados por el TFL

Infracciones en materia labor inspectiva	Número de infracciones confirmadas por el TFL
No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento	14
No asistir a comparecencia	2
Total	16

Nota, esta tabla muestra la totalidad de infracciones muy graves en materia de labor inspectiva sancionadas por el TFL.

Con respecto a la materia labor inspectiva, se tienen dos (2) infracciones muy graves, la primera, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, y la segunda, por no asistir a la comparecencia programada.

Sobre la primera infracción, se evidencia que el inspector comisionado emitió la medida de requerimiento, durante las actuaciones inspectivas, debido a que advirtió la existencia de una infracción, como lo establece el artículo 14° de la LGIT, y otorgó un plazo

para el cumplimiento de la medida. Sin embargo, de las resoluciones analizadas se tiene que el inspeccionado no cumplió con lo requerido, o su cumplimiento fue parcial. Por tal razón, el Tribunal de Fiscalización Laboral decidió confirmar la sanción de dicha infracción.

Sobre la segunda infracción, durante las actuaciones inspectivas el inspector se encuentra facultado para programar las comparecencias, así lo establece el artículo 5°, inciso 3 numeral 3.2 de la LGIT, sin embargo, el Tribunal de Fiscalización Laboral advierte de acuerdo al artículo 9° de la LGIT, los inspeccionados están obligados a colaborar con los inspectores de trabajo cuando se requiera. En tal sentido, el TFL evidencia que los inspeccionados no tomaron las acciones preventivas para asistir a la comparecencia programada, pudiendo designar a un representante o apoderado que se presente.

Tabla 5

Infracciones en materia relaciones laborales sancionadas por el TFL

Infracciones materia relaciones laborales	Número de infracciones confirmadas por el TFL
No acreditar pago de vacaciones	10
Incumplir las disposiciones relacionadas con el descanso en días feriado	2
No cumplir con pago íntegro de remuneración	2
Por cometer actos que afecten la dignidad y el ejercicio de los derechos constitucionales	2
No cumplir pago por trabajo nocturno	1
Vulnerar los derechos fundamentales de igualdad de trabajo y no discriminación	1
No contar con el registro de asistencia	1
Total	19

Nota, esta tabla muestra la totalidad de infracciones muy graves en materia relaciones laborales sancionadas por el TFL.

Respecto a las infracciones materia relaciones laborales, se tiene que la infracción más frecuentes es por no acreditar el pago de vacaciones, debido a que para las empresas prestadoras de servicios norma no establecía un momento exacto durante la relación laboral para realizar el pago de las vacaciones; sin embargo, la Sala señala que el derecho de descanso se encuentra establecido en el artículo 25° de la Constitución Política del Perú y el artículo 10° del Decreto Legislativo N.° 713, siendo en este último que se regulan los descansos remunerados. Asimismo, también se evidencia que los contratos a tiempo parcial suscritos entre el trabajador y su empleador, se encuentran desnaturalizados debido a que el empleador no realizó los pagos por beneficios sociales que correspondían.

Por incumplir con las disposiciones relacionadas con el descanso de día feriado, se tienen dos situaciones, en el primero, la empresa no comunica oportunamente que se laborará el día de feriado, como resultado algunos trabajadores no asisten y se les realiza un descuento, es así que el TFL solicita se entregue el comunicado que establece que dicho día será laborable, sin embargo, la empresa no pudo acreditarlo fehacientemente. Para la segunda situación, la empresa señala que pagó por horas extras a personal que realizaba un jornada parcial, pero la Sala determinó que de acuerdo al registro de asistencia los trabajadores realizaban un jornada mayor de cuatro (4) horas diarias, lo que desnaturaliza el contrato de trabajo, debiendo cumplir con efectuar el pago correspondiente.

Además, por cometer actos que afecten la dignidad y el ejercicio de los derechos constitucionales se tiene que las empresas prestadoras no otorgaron la oportunidad que el trabajador sancionado pueda ejercer su derecho de defensa mediante la entrega de sus descargo, por ello, la Sala advierte que si existe vulneración al debido proceso y al derecho de defensa.

Por vulnerar los derechos fundamentales de igualdad de trabajo y no discriminación, se tiene que la impugnante realizaba pagos sin un criterio establecido, siendo que una trabajadora que se encontraba más capacitada recibía una remuneración menor que una trabajadora que tenía menor tiempo y menor grado, por tal causa, la Sala confirma la sanción impuesta.

Tabla 6
Infracciones materia seguridad y salud en el trabajo sancionadas por el TFL

Infracciones materia seguridad y salud en el trabajo	Número de infracciones confirmadas por el TFL
No brindar debida formación e información sobre riesgos en el puesto de trabajo	3
Falta de condiciones de seguridad	2
No entregar equipos de protección personal	1
No contar con Reglamento Interno de SST	1
No cumplir con planificar acción preventiva de riesgos	1
Falta de identificación de peligros y riesgos	1
Total	9

Nota, esta tabla muestra la totalidad de infracciones muy graves en materia seguridad y salud en el trabajo sancionadas por el TFL.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, el TFL declaró infundados los recursos de revisión presentados. En el caso de no brindar la debida formación e información sobre riesgos en el puesto de trabajo, falta de condiciones de seguridad, no entregar equipos de

protección personal, no contar con Reglamento Interno de SST, no cumplir con planificar acción preventiva de riesgos y falta de identificación de peligros y riesgos se evidencia que estas empresas prestadoras de servicio no lograron garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores y demás personas que desarrollan sus funciones dentro de las instalaciones del centro de trabajo.

En conclusión, respondiendo al objetivo general, se tiene que el Tribunal de Fiscalización Laboral ha resuelto infracciones muy graves en materia de labor inspectiva, relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo. Dentro de cada materia se evidencia diversas causas por las que el TFL las ha sancionado ha dependido de cada situación.

En el caso de labor inspectiva, la conducta más frecuente ha sido por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, como se ha hecho mención, el inspector advierte la existencia de infracciones a las normas laborales, por ende, emite la medida inspectiva de requerimiento al inspeccionado, a fin de que subsane la infracción advertida. Sin embargo, la Sala ha sancionado a aquellas empresas prestadoras de servicios que no dieron cumplimiento o su cumplimiento fue parcial respecto de la medida, lo que genera que el TFL declare infundado el recurso de revisión y en consecuencia confirme la sanción impuesta. Esto quiere decir que, las causas por las que el TFL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en materia labor inspectiva, se debe a que estas empresas no prestaron colaboración a los inspectores de trabajo durante las actuaciones inspectivas.

Para las infracciones en materia de relaciones laborales, la infracción más frecuente ha sido por no acreditar el pago de vacaciones, bajo esta esta situación el TFL advirtiendo que no se realizó el pago por dicho beneficios social, confirmó la sanción impuesta. La misma situación se refleja en las infracciones por cometer actos que afectan la dignidad y el ejercicio de los derechos constitucionales, al no permitirse el ejercicio de defensa de trabajador sancionador. Asimismo, por vulnerar los derechos fundamentales de igualdad de trabajo y no discriminación, al evidenciarse que no existía un criterio específico que justifique la diferencia salarial.

Además, se encuentran presentes las infracciones por incumplir las disposiciones relacionadas con el descanso en días feriado, no cumplir con pago íntegro de remuneración y

por no cumplir con el pago por trabajo en horario nocturno, estas se encuentran relacionadas debido a que el TFL evidenció que estas empresas cometieron faltas al contratar a trabajadores bajo contrato a tiempo parcial, sin embargo, por principio de primacía de la realidad se evidenció que el contrato se encontraba desnaturalizado. Por lo tal razón, las causas por las que el TFL decide confirmar la sanción impuesta se debe al incumplimiento de las normas sociolaborales y la falta de atención por parte del empleador en el caso de los pagos por realizar, además del fraude en los contratos de trabajo para evitar el pago de beneficios sociales de acuerdo al régimen general.

En el caso de seguridad y salud en el trabajo, las conductas infractoras no han sido frecuentes como en las dos materias anteriores, sin embargo, cabe precisar que las causas por la que el TFL ha confirmado la sanción se debe a que las empresas prestadoras de servicios no tuvieron un rol preventivo, ya que no garantizaron los medios y condiciones que protejan la vida de sus trabajadores, y todo aquel que preste servicios en el centro de labores.

Objetivo específico 1. Determinar las causas por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de salud en Lima, 2021.

Tabla 7

Resoluciones contra empresas prestadoras de servicio de salud.

Número y año de resolución	Rubro	Materia	Infracciones muy graves
174-2021-SUNAFIL/TFL			
186-2021-SUNAFIL/TFL			
404-2021- SUNAFIL/TFL		Labor Inspectiva	5
650-2021- SUNAFIL/TFL			
135-2021-SUNAFIL/TFL			
185-2021-SUNAFIL/TFL	Salud		
195-2021-SUNAFIL/TFL		Relaciones	
561-2021- SUNAFIL/TFL		Laborales	6
589-2021- SUNAFIL/TFL			
590-2021- SUNAFIL/TFL			
Total			11

Nota, esta tabla muestra las resoluciones emitidas por el TFL y el número de infracciones resueltas contra empresas de salud.

Respecto a las empresas prestadoras del servicio de salud se evidencia que el Tribunal de Fiscalización Laboral emitió diez (10) resoluciones que deciden sobre once (11) infracciones muy graves, siendo cinco (5) en materia de labor inspectiva y seis (6) en materia de relaciones laborales, asimismo, se advierte que no se presentaron infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 8

Infracciones materia de labor inspectiva resueltas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción impuesta	Decisión del Tribunal
174-2021-SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Fundada
	No asistir a comparecencia	Infundado
186-2021-SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Fundada
404-2021- SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Fundada
650-2021- SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Fundada

Nota, esta tabla muestra la decisiones tomadas por el TFL en relación a las infracciones en materia labor inspectiva.

Con relación a las infracciones muy graves en materia de labor inspectiva, se tiene que el Tribunal ha resuelto la misma conducta o infracción en las resoluciones N.º 174-2021-SUNAFIL/TFL, N.º 186-2021-SUNAFIL/TFL, N.º 404-2021- SUNAFIL/TFL, N.º 650-2021- SUNAFIL/TFL habiendo señalado que declara fundado el recurso de revisión presentado.

Tabla 9

Infracciones por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento declaradas fundadas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
174-2021-SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Los impugnantes alegan el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. Asimismo, señalan que los medios probatorios y no fueron considerados por el personal a cargo. Además, los impugnantes demostraron que no tienen capacidad para cumplir con la sanción impuesta.	La Sala determinó que el fin de la medida de requerimiento es corregir el incumplimiento durante el procedimiento sancionador, sin embargo, para el presente caso no resultaba razonable la emisión de la medida, debido a que la empresa ha demostrado que no cuenta con capacidad económica de pago, por ende, la emisión de la medida de requerimiento resulta desnaturalizada.
186-2021-SUNAFIL/TFL			
404-2021-SUNAFIL/TFL			
650-2021-SUNAFIL/TFL			

De acuerdo a los fundamentos del Tribunal de Fiscalización Laboral, la medida inspectiva de requerimiento se emite cuando el inspector comisionado constata del incumplimiento a las normas laborales, y requiere al empleador que tome las medidas necesarias dentro del plazo otorgado para asegurar el cumplimiento de las normas laborales infringidas. Es decir, esta medida trata de corregir la conducta que ocasionó la norma vulnerada.

En ese sentido, el TFL evidenció que las empresas impugnantes habían informado sobre la situación económica que atravesaban y esta era de conocimiento de los inspectores comisionados. Por tal razón, el Tribunal considera que emitir una medida inspectiva de requerimiento sabiendo que no es posible cumplirla, por los hechos mencionados por la empresa, desnaturaliza la finalidad de la medida, en consecuencia, revoca la infracción impuesta por las autoridades de primera y segunda instancia.

Tabla 10

Infracciones por no asistir a comparecencia declarado infundado por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
174-2021-SUNAFIL/TFL	No asistir a comparecencia programada Numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT	La empresa impugnante señala que es desproporcional la multa impuesta por inasistencia.	La Sala señala que el artículo 9° de la Ley General de Inspección al Trabajo establece la colaboración a la labor inspectiva durante las actuaciones inspectivas por parte de los supervisores, inspectores y auxiliares es obligatoria. Asimismo el inciso 3.2 del numeral 3, del artículo 5° del mismo cuerpo legal establece que el inspector puede exigir la comparecencia del inspeccionado cuando lo considere conveniente.

Respecto a la conducta de no asistir a comparecencia programada, el Tribunal determinó que la fecha programada para la comparecencia fue notificado y era de pleno conocimiento del impugnante. Asimismo, la empresa conocía que no asistir a la comparecencia programa constituía infracción muy grave. En tal sentido, el Tribunal evidencia la conducta carente de colaboración durante las actuaciones inspectivas y declara infundado el recurso de revisión y en consecuencia confirma la sanción impuesta al administrado.

Tabla 11

Infracciones en materia de relaciones laborales resueltas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción impuesta	Decisión del Tribunal
135-2021-SUNAFIL/TFL	No acreditar pago de vacaciones	Fundado
185-2021-SUNAFIL/TFL	No acreditar pago de vacaciones	Fundado
195-2021-SUNAFIL/TFL	No acreditar pago de vacaciones	Infundado
561-2021- SUNAFIL/TFL	No acreditar pago de vacaciones	Infundado
589-2021- SUNAFIL/TFL	No acreditar pago de vacaciones	Infundado
590-2021- SUNAFIL/TFL	No acreditar pago de vacaciones	Infundado

Nota, esta tabla muestra la decisiones tomadas por el TFL en relación a las infracciones en materia relaciones laborales.

Con relación a las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, se tiene que el Tribunal ha resuelto la misma conducta o infracción muy grave, de no acreditar el pago de vacaciones, en las resoluciones N.º 135-2021-SUNAFIL/TFL, N.º 185-2021-SUNAFIL/TFL, declarando fundado el recurso de revisión, y en las resoluciones N.º 195-2021-SUNAFIL/TFL, N.º 561-2021- SUNAFIL/TFL, N.º 589-2021- SUNAFIL/TFL y N.º 590-2021- SUNAFIL/TFL declarando infundado el recurso de revisión presentado por las empresas impugnantes.

Tabla 12

Infracciones por no acreditar pago de vacaciones declarado fundado por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
135-2021-SUNAFIL/TFL	No acreditar pago de vacaciones	La empresa inspeccionada señala que se ha vulnerado el principio al debido procedimiento, debido a que no han sido meritados los documentos presentados durante el proceso de inspección. De acuerdo al Decreto Supremo N.º 001-98-TR,	En relación a la vulneración del debido procedimiento, habiéndose presentado los medios probatorios por la impugnante se debió corroborar la información, es decir, evaluar los mismos, con la finalidad de establecer si dichos documentos cumplieron con la obligación. Debe tenerse presente, uno de los fines de la inspección es acercarse a la verdad material, por ende, los inspectores debieron evaluar los documentos en atención al principio de primacía de la realidad.
185-2021-SUNAFIL/TFL	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT	el pago de la remuneración de acredita con el comprobante bancario, el mismo que presentaron y no fue evaluado.	

De los fundamentos expuesto por el Tribunal, resalta el principio al debido procedimiento y el principio de primacía de la realidad. Por el primero, de acuerdo a lo establecido en el numeral 1.2 del artículo IV, del TUO del LPAG, los administrados gozan de derechos y garantías, entre ellas se encuentra el de obtener una decisión motivada y fundada en derecho. El segundo, en atención al numeral 2 del artículo 2° de la LGIT, los hechos prevalecen sobre los documentos, según el Tribunal de Fiscalización Laboral, considerando que las empresas inspeccionadas habían presentado la liquidación de beneficios sociales, egresos de caja, Boucher de transferencias, descanso vacacional sin la firma señal de conformidad por los trabajadores afectados, estos documentos debieron ser evaluados, en aplicación del principio de la primacía de la realidad, pues la función de los inspectores laborales es verificar si efectivamente se cumplió con el obligación requerida.

Tabla 13

Infracciones por no acreditar pago de vacaciones declarado infundado por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
195-2021-SUNAFIL/TFL	Por no acreditar pago de vacaciones	Las empresas impugnantes señalan que cumplieron con los pagos de manera voluntaria, sin embargo advierte que la Sub Intendencia no evaluó los documentos presentados.	En los documentos entregados por la inspeccionada no se evidencia fehacientemente el cumplimiento respecto al referido concepto. Asimismo, de la revisión del expediente sancionador se advierte que autoridad de segunda instancia realizó de manera correcta la fundamentación de las infracciones cometidas por lo que no corresponde lo solicitado por la inspeccionada.
561-2021- SUNAFIL/TFL			
589-2021- SUNAFIL/TFL	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT		
590-2021- SUNAFIL/TFL			

El Tribunal declara infundados los recursos de revisión interpuestos debido a que las empresas impugnantes no presentaron documentos que acredite fehacientemente que cumplieron con la obligación en relación al pago de las vacaciones. Asimismo, dicho órgano evidencia que la Sub Intendencia si verificó los medios probatorios presentados por los impugnantes y que los mismos generaron certeza respecto al pago efectuado.

De acuerdo a lo resultados obtenidos se debe precisar dos situaciones que se han presentado, la primera, y que a su vez responde a la pregunta específica, la causa más frecuente por la que el TFL ha sancionado es por no acreditar el pago de vacaciones, siendo que las empresas prestadoras de servicios no presentaron documento que acredite fehacientemente el

“El Tribunal de la Sunafil y el procedimiento administrativo sancionador contra empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021.”

cumplimiento de la obligación; y la segunda situación, se advierte que los inspectores comisionados no evaluaron los documentos presentados por no contar con la firma del trabajador, sin embargo, de acuerdo al principio de primacía de la realidad, el inspector debía de verificar si los documentos presentados acreditaban el pago de dicho derecho.

Objetivo específico 2. Determinar las causas por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios de asesoramiento en Lima, 2021.

Tabla 14

Resoluciones contra empresas prestadoras de servicio de asesoramiento

Número y año de resolución	Rubro	Materia	Infracciones muy graves
370-2021- SUNAFIL/TFL			
535-2021- SUNAFIL/TFL			
400-2021- SUNAFIL/TFL		Labor Inspectiva	5
236-2021-SUNAFIL/TFL			
412-2021- SUNAFIL/TFL	Asesoramiento		
521-2021- SUNAFIL/TFL		Relaciones Laborales	2
443-2021- SUNAFIL/TFL			
279-2021- SUNAFIL/TFL		Seguridad y Salud en el Trabajo	2
Total			9

Nota, esta tabla muestra las resoluciones emitidas por el TFL y el número de infracciones resueltas contra empresas de asesoramiento

Respecto a las empresas prestadoras del servicio de asesoramiento se evidencia que el Tribunal de Fiscalización Laboral emitió ocho (8) resoluciones que decide sobre nueve (9) infracciones muy graves, siendo cinco (5) en materia labor inspectiva, dos (2) en materia relaciones laborales y dos (2) en materia de seguridad y salud en el trabajo, cuya decisión del TFL se representa en las siguientes tablas de acuerdo a la materia.

Tabla 15

Infracciones en materia labor inspectiva resueltas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción impuesta	Decisión del Tribunal
400-2021- SUNAFIL/TFL	No permitir ingreso de inspector	Fundado
412-2021- SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Fundado

Número y año de resolución	Infracción imputada	Decisión del Tribunal
370-2021- SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Fundado
236-2021-SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Fundado
535-2021- SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Infundado

Nota, esta tabla muestra la decisiones tomadas por el TFL en relación a las infracciones en materia labor inspectiva.

En materia labor inspectiva, se tiene que el Tribunal resolvió el recurso de revisión por infracción muy grave de no permitir ingreso del inspector en la resolución N.º 400-2021-SUNAFIL/TFL, declarando fundado el recurso presentado. Asimismo, resolvió los recursos de revisión por infracciones muy graves de no cumplir con medida inspectiva de requerimiento en las resoluciones N.º 412-2021- SUNAFIL/TFL, N.º 370-2021-SUNAFIL/TFL, N.º 236-2021-SUNAFIL/TFL y N.º 535-2021- SUNAFIL/TFL, siendo declaradas fundadas en los 4 primeros respectivamente y el último fue declarado infundado.

Tabla 16

Infracción por no permitir ingreso del inspector declarada fundada por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
400-2021-SUNAFIL/TFL	No permitir ingreso del inspector, numeral 46.1 del Artículo 46 del RLGIT.	La referida empresa señala que no se trata de un impedimento a la realización de la labor inspectiva, pues de acuerdo a las normas internas, todas las personas deben pasar por inducción en SST para ingresar a las instalaciones de la empresa, debiendo otorgar los EPP. Es por ello, que el tiempo transcurrido se debe a que se estuvo buscando las tallas respectivas para cada inspector, debido a que la visita no estaba programada no se pudo atender con mayor diligencia.	La Sala evidencia que el procedimiento seguido por los inspectores era para los contratistas que ingresaban a la empresa impugnante, sin embargo, no puede establecerse un criterio limitado para dicho procedimiento, pues el fin es el cumplimiento de las normas de SST y en especial proteger y evitar los accidentes dentro del centro de labores, siempre y cuando no interrumpan la actuación inspectiva. Asimismo, se advierte que los inspectores comisionados consiguieron entrar al centro de labores y estos fueron atendidos por los representantes de la impugnante. En tal sentido, se evidencia solo la limitación temporal y justificada para el ingreso a las instalaciones, pues se verifica que posteriormente se realizaron las actuaciones inspectivas.

El Tribunal señala que el procedimiento seguido por los inspectores les correspondía a los contratistas, sin embargo, ello no significa que se esté impidiendo el ingreso injustificado

de los inspectores, pues dicho procedimiento tenía como fin la prevención de accidentes dentro del área de trabajo, por ende, no era de importancia si el procedimiento era para otro personal. Asimismo, el Tribunal determina que no existió un impedimento de ingreso toda vez que al haber culminado con los procedimientos de seguridad se inició la inspección laboral. En tal sentido, declara fundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa impugnante y en consecuencia revoca la infracción muy grave impuesta.

Tabla 17

Infracciones por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento declaradas fundadas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
412-2021-SUNAFIL/TFL		No cumplió con la medida de requerimiento porque la misma carece de exigibilidad de acuerdo a ley.	En atención al Convenio la vigencia del beneficio es por un (1) año, en tal sentido, considerando que para la emisión de la medida de requerimiento se debió comprobar la existencia de una infracción, sin embargo, ha quedado acreditado que dicho beneficio no fue pactado para el periodo señalado, por lo tanto, dicha medida de requerimiento vulnera el principio de legalidad.
370-2021-SUNAFIL/TFL	No cumplir la medida inspectiva de requerimiento, numeral 46.7 del Artículo 46 del RLGIT.	Dicha medida debe ser aplicada cuando se trate de un incumplimiento subsanable.	No resulta idónea que se ha emitido dicha medida inspectiva de requerimiento pues no se trata de una conducta subsanable, en determinado caso lo que correspondería señalar las conductas infractoras y proponer sus respectivas sanciones debido a que el hecho de emitir requerimiento sobre materia insubsanable vulnera el principio de legalidad.
236-2021-SUNAFIL/TFL		La autoridad debe considerar la labor de colaboración y participación del administrado para cumplir con la medida de requerimiento.	De los actuados se advierte que los inspectores emiten la medida de requerimiento a fin de que presente el Registro de exámenes médicos, sin embargo, antes de la emisión de la medida advierten la inexistencia de tal documento, lo cual sería imposible de cumplir.

En esencia, el fundamento del Tribunal de Fiscalización Laboral está basado en las condiciones que establece la norma para la emisión de la medida de requerimiento, como se

“El Tribunal de la Sunafil y el procedimiento administrativo sancionador contra empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021.”

señala en párrafos anteriores, la medida inspectiva de requerimiento es una medida correctiva que tiene como finalidad revertir la ilegalidad en la conducta del inspeccionado, antes del procedimiento sancionador y siempre y cuando se trata de una situación subsanable. Por ende, si se conoce que una conducta no puede ser remediable por diferentes razones, ya sean por capacidad económica, por ser imposible porque el daño ya ocurrió, el inspector no debe emitir la medida, debido a que se desnaturaliza el fin del mismo, y deja de ser razonable. Por tal razón, el Tribunal de Fiscalización Laboral declara fundado los recursos de revisión presentados por las empresas impugnantes, y en consecuencia revoca las infracciones muy graves impuestas a dichos administrados.

Tabla 18

Infracción por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento declaradas infundadas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
535-2021-SUNAFIL/TFL	No cumplir la medida inspectiva de requerimiento, numeral 46.7 del Artículo 46 del RLGIT.	La infracción muy grave impuesta es desproporcional, pues la empresa señala que siguió el rol colaborador y asistió a la comparecencia programada. Asimismo, presentó los fundamentos por los cuales la medida impuesta era inviable.	En el presente caso, se evidencia que no cumplió con acreditar que cumplió con la medida de requerimiento. Asimismo, los fundamentos presentados no eximen de responsabilidad sobre el incumplimiento a la medida, de igual forma, asistir a una comparecencia se encuentra dentro del principio de buena fe procedimental que establece el TUO de la LPAG.

Como lo expone el Tribunal, tanto la autoridad administrativa como los administrados y los demás sujetos interesados en el procedimiento, se deberán respeto mutuo, colaboración y la buena fe. Asimismo, el numeral 15.1 del artículo 15° del RLGIT detalla que es obligación del administrado prestar colaboración a los inspectores de trabajo para el desarrollo de las actuaciones inspectivas. En ese sentido, y al haber determinado que no se cumplió con el requerimiento emitido, se declara infundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa impugnante, en consecuencia de confirma la sanción impuesta.

Tabla 19

Infracciones materia de relaciones laborales resueltas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción impuesta	Decisión del Tribunal
521-2021- SUNAFIL/TFL	Realizar actos que afectan a la libertad sindical	Caducidad
443-2021- SUNAFIL/TFL	No cumplir con las disposiciones del contrato de trabajo a plazo determinado	Caducidad

Nota, esta tabla muestra la decisiones tomadas por el TFL en relación a las infracciones en materia relaciones laborales.

En relación a las infracciones muy graves en materia relaciones laborales, se tiene lo siguiente, el Tribunal de Fiscalización Laboral resolvió dos (2) infracciones muy graves, la primera infracción se resolvió mediante resolución N.º 521-2021- SUNAFIL/TFL, referente a la realización de actos que afectan a la libertad sindical, y la segunda infracción se resolvió mediante resolución N.º 443-2021- SUNAFIL/TFL, referente a no cumplir con las disposiciones del contrato de trabajo a plazo determinado. En ambos casos, la decisión del Tribunal fue declarar la caducidad del procedimiento sancionador. Su decisión se fundamenta en el artículo 259º del TUO de la LPAG, de acuerdo que la norma establece un plazo de nueve (9) meses, iniciado desde la notificación de la imputación de cargos, para resolver. Sin embargo, este plazo puede ser ampliado por tres (3) meses si el órgano competente lo determina así. Asimismo, el administrado puede solicitar la caducidad del procedimiento en caso el órgano no lo haya declarado de oficio. En tal sentido, el Tribunal advierte que en ambos procedimientos se excedió el plazo que establece la norma, por tal razón, declara la caducidad del procedimiento sancionador y archivo de los mismos.

Tabla 20

Infracciones materia de seguridad y salud en el trabajo resueltas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción impuesta	Decisión del Tribunal
279-2021-SUNAFIL/TFL	No brindar debida formación e información sobre riesgos en el puesto de trabajo	Infundado
	No contar con Reglamento Interno de SST	Infundado

Nota, esta tabla muestra la decisiones tomadas por el TFL en relación a las infracciones en seguridad y salud en el trabajo.

En materia de seguridad y salud en el trabajo, el Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve 2 infracciones muy graves en la resolución N.º 279-2021-SUNAFIL/TFL, referente a no brindar la debida formación e información sobre riesgos en el puesto de trabajo y no contar con reglamento interno de Seguridad y salud en el trabajo, declarando infundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa impugnante.

Tabla 21

Infracción por no brindar debida formación e información sobre riesgos en el puesto de trabajo declarado infundado por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
279-2021-SUNAFIL/TFL	No brindar debida formación e información sobre riesgos en el puesto de trabajo, numeral 46.7 del Artículo 46° del RLGIT.	Solicitan declarar nula la resolución de intendencia, debido a que no se notificó correctamente. Además, manifiestan que la ex trabajadora si había sido capacitada para los riesgos del puesto de trabajo.	La Sala determinó que el Informe Final de Instrucción fue debidamente notificado, en vista que, el notificador advirtió que la impugnante había cambiado de domicilio por lo que la Sub Intendencia dispone notificar al nuevo domicilio del administrado, y al no poderse entregar a ninguna persona se procedió a notificar bajo puerta.

De acuerdo a los fundamentos expresados por el Tribunal, la notificación se encuentra conforme a lo establecido en la LPAG, el artículo 21° de dicho cuerpo legal, establece que de no encontrarse a nadie en el domicilio señalado el notificar procederá a dejar constancia en el acta e indicar la nueva fecha de notificación mediante un aviso en dicho domicilio. Sin embargo, si estando a la fecha establecida no se pudiera entregar la notificación, el notificador procederá a colocar debajo de la puerta el acta conjuntamente con la notificación. En tal sentido, el Tribunal habiendo evaluado el expediente sancionador, se evidencia que se siguió el procedimiento establecido conforme a ley, por lo tanto, declara infundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa impugnante en dicho extremo, en consecuencia se confirma la sanción económica impuesta.

Tabla 22

Infracción por no contar con Reglamento interno de SST, declarado infundado por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
279-2021-SUNAFIL/TFL	No contar con Reglamento interno de SST numeral 46.7 del Artículo 46° del RLGIT.	Señalan que si se realizó la entrega del Reglamento Interno y que la autoridad reconoce que si existió la entrega del mismo, hecho que no fue considerado por la autoridad.	Si bien es cierto, existe causas imputables a la ex trabajadora accidentada, sin embargo, se detecta que la inspeccionada no cumplió con brindar el Reglamento Interno de SST. Asimismo, tampoco presentó otros documentos que acrediten que si contaban con el Reglamento.

En relación a lo expuesto, la empresa inspeccionada presenta un cargo de entrega, donde supuestamente el Reglamento de SST había sido entregado con anterioridad al accidente, sin embargo, no fue exhibido, por lo que se presumen que no cuenta con dicho RISST. En tal sentido, el Tribunal de Fiscalización Laboral declara infundado el recurso de revisión presentado, en consecuencia confirma la sanción económica impuesta en dicho extremo.

De acuerdo a lo resultados obtenidos se debe precisar dos situaciones que se han presentado, la primera, y que a su vez responde a la pregunta específica, la causa más frecuente por la que el TFL ha sancionado es por no acreditar el pago de vacaciones, siendo que las empresas prestadoras de servicios no presentaron documento que acredite fehacientemente el cumplimiento de la obligación; y la segunda situación, se advierte que los inspectores comisionados no evaluaron los documentos presentados por no contar con la firma del trabajador, sin embargo, de acuerdo al principio de primacía de la realidad, el inspector debía de verificar si los documentos presentados acreditaban el pago de dicho derecho.

Ahora bien, de acuerdo a lo resultados obtenidos y a fin de responder el objetivo específico 2, se advierte que, de las nueve (9) infracciones muy grave que tuvo que resolver el Tribunal de Fiscalización Laboral, confirmó la sanción impuesta sobre 3 infracciones muy graves, siendo las siguientes: (i) no cumplir con medida inspectiva de requerimiento, (ii) no brindar debida formación e información sobre riegos en el puesto de trabajo y (iii) no contar con reglamento interno de SST. No habiendo sido recurrente ninguna de las infracciones, debido a que dichas infracciones son diferentes entre sí, y ninguna fue cometida en más de una oportunidad. Asimismo, se determina que las causas por las cuales el TFL confirmó sanción a estas empresas prestadoras de servicio de asesoramiento se debe a que no cumplieron con sus obligaciones durante las actuaciones inspectivas y no lograron garantizar la seguridad dentro de sus instalaciones motivo por el cual se generaron accidentes de trabajo.

Por otro lado, se advierte que en el TFL declaró fundados cuatro (4) recursos de revisión interpuestos que impugnaban las infracciones muy graves de incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento y no permitir el ingreso del inspector. En el primero, se advierte la vulneración del principio de legalidad debido que los inspectores comisionados emitieron la medida sobre hechos insubsanables, que desnaturalizan la finalidad de la medida, la cual tiene un carácter correctivo. En el segundo, se evidencia la vulneración del principio

de tipicidad, toda vez que el comportamiento de la empresa prestadora de servicio de asesoramiento se encontraba justificado.

Objetivo específico 3. Determinar las causas por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios de banca en Lima, 2021.

Tabla 23

Resoluciones contra empresas prestadoras de servicio de banca.

Número y año de resolución	Rubro	Materia	Infracciones muy graves
558-2021- SUNAFIL/TFL		Labor Inspectiva	2
435-2021- SUNAFIL/TFL			
181-2021-SUNAFIL/TFL			
524-2021- SUNAFIL/TFL	Banca	Relaciones Laborales	3
568-2021- SUNAFIL/TFL			
277-2021- SUNAFIL/TFL		Seguridad y Salud en el Trabajo	1
Total			6

Nota, esta tabla muestra las resoluciones emitidas por el TFL y el número de infracciones resueltas contra empresas de banca.

Respecto a las empresas prestadoras del servicio de banca se evidencia que el Tribunal de Fiscalización Laboral emitió 6 resoluciones que deciden sobre 6 infracciones muy graves, siendo 2 en materia de labor inspectiva, 3 en materia relaciones laborales, en 1 en seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 24

Infracciones en materia de labor inspectiva resueltas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción impuesta	Decisión del Tribunal
558-2021-SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Fundado
435-2021-SUNAFIL/TFL	No cumplir con medida inspectiva de requerimiento	Fundado

Nota, esta tabla muestra la decisiones tomadas por el TFL en relación a las infracciones en materia labor inspectiva.

En materia labor inspectiva, se tiene que el Tribunal resolvió los recursos de revisión por infracciones muy graves por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento en las

resoluciones N.º 558-2021-SUNAFIL/TFL y N.º 435-2021-SUNAFIL/TFL, siendo declaradas fundadas los recursos.

Tabla 25

Infracciones por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento declaradas fundadas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
558-2021-SUNAFIL/TFL	No cumplir la medida inspectiva de requerimiento, numeral 46.7 del Artículo 46º del RLGIT.	La citada empresa señala que es un imposible el cumplimiento de la medida a razón de que el plazo de 4 días hábiles es menor del que establece el RGIT, que determina la nominación de los candidatos deberá realizarse en 15 días hábiles antes de la convocatoria, por ello, se estaría vulnerado el principio de razonabilidad y presunción de inocencia.	La Directiva N.º 001-2016-SUNAFIL/INII, que establece “Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva”, señalando que en aquellos casos que se adviertan situaciones insubsanables no se emitirá medida inspectiva de requerimiento, se deberá notificar al inspeccionado durante la inspección.
435-2021-SUNAFIL/TFL	No cumplir la medida inspectiva de requerimiento, numeral 46.7 del Artículo 46º del RLGIT.	Señala que cumplieron con remitir el Reglamento Interno, conforme se acredita con los cargos de presentación vía correo electrónico. Asimismo, de acuerdo al Decreto Supremo 039-91-TR, la entrega del Reglamento Interno no sigue una formalidad. En el mismo sentido, corresponde dejar sin efecto la medida de requerimiento, por cuanto, se ha acreditado la entrega de los mismos.	Se advierte que no se ha valorado los documentos presentados por la inspeccionada, toda vez que, presentó los correos que habían sido remitidos a los trabajadores y que contenían el Reglamento Interno, si bien es cierto, se solicitó la constancia de recepción de 67 trabajadores y la inspeccionada cumplió con 65 de ellas durante la etapa inspectiva y sancionadora, por lo que se desprende el carácter colaborador de esta. En tal sentido, no corresponde la sanción imputada, de acuerdo a que el objetivo del sistema inspectivo es la verificación del cumplimiento de las normas, hecho que se encuentra acreditado y además, la inspeccionada ha demostrado una conducta colaboradora durante el procedimiento inspectivo y sancionador.

La decisión del Tribunal de Fiscalización Laboral se basa en las condiciones que establece la norma para la emisión de la medida de requerimiento, la medida inspectiva de

requerimiento es una medida correctiva que tiene como finalidad revertir la ilegalidad en la conducta del inspeccionado, antes del procedimiento sancionador y siempre y cuando se trata de una situación subsanable.

Por tal razón, si se conoce que una conducta no puede ser remediable por diferentes razones, debido a que el daño ya ocurrió, el inspector no debe emitir la medida, debido a que se desnaturaliza el fin de dicha medida, y en consecuencia se vulnera el principio de razonabilidad.

En tal sentido, el Tribunal de Fiscalización Laboral declara fundados los recursos de revisión presentados por las empresas impugnantes, y en consecuencia revoca las infracciones muy graves impuestas a dichos inspeccionados.

Tabla 26

Infracciones en materia de relaciones laborales resueltas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción impuesta	Decisión del Tribunal
181-2021-SUNAFIL/TFL	Incumplir las disposiciones relacionadas con el descanso en días feriado	Infundado
524-2021- SUNAFIL/TFL	Vulnerar los derechos fundamentales de igualdad de trabajo y no discriminación	Infundado
568-2021- SUNAFIL/TFL	Por cometer actos que afecten la dignidad y el ejercicio de los derechos constitucionales.	Infundado

Nota, esta tabla muestra la decisiones tomadas por el TFL en relación a las infracciones en materia relaciones laborales.

En materia relaciones laborales, se tiene que el Tribunal resolvió los recursos de revisión por infracciones muy graves por incumplir las disposiciones relacionadas con el descanso en días feriado mediante la resolución N.º 181-2021-SUNAFIL/TFL, por vulnerar los derechos fundamentales de igualdad de trabajo y no discriminación mediante resolución N.º 524-2021-SUNAFIL/TFL, por cometer actos que afecten la dignidad y el ejercicio de los derechos constitucionales mediante la resolución N.º 568-2021-SUNAFIL/TFL, declarando infundados los recursos de revisión y en consecuencia confirmando la sanción impuesta por las autoridad de primera y segunda instancia.

Tabla 27

Infracción por incumplir las disposiciones relacionadas con el descanso en días feriado declarado infundado por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
181-2021-SUNAFIL/TFL	Incumplir las disposiciones relacionadas con el descanso en días feriado, numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT	La empresa impugnante señala que existieron razones para que los trabajadores presten servicios el día feriado. Asimismo, señalan que no se ha considerado que emitieron un comunicado informando que se laboraría en dicho día.	El empleador goza de facultad para modificar los turnos de sus trabajadores, así como las horas y las forma en que prestas labores, sin embargo, el ordenamiento jurídico establece que sea efectuada de acuerdo a un criterio de razonabilidad y considerando las necesidades de la empresa, lo cual no ha podido ser demostrado por la impugnante.

La Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Legislativo N.º 728, establece que el empleador goza de la facultad de realizar los cambios los turnos, días u horas de trabajo, sin embargo, estos cambios deben respetar los criterios de razonabilidad y se deben considerar la necesidad del centro de trabajo. El Tribunal evidencia que la empresa impugnante no acreditó que la medida para trabajar el día feriado sea razonable. Además, los documentos presentados por la empresa impugnante no resultan suficientes para acreditar que se comunicó previamente que se laboraría en dicho día feriado, debido a que los trabajadores afectados no se encuentran en la lista de personal al que se le envió el comunicado por correo electrónico.

Tabla 28

Infracciones por vulnerar los derechos fundamentales de igualdad de trabajo y no discriminación declarado infundado por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
524-2021-SUNAFIL/TFL	Vulnerar los derechos fundamentales de igualdad de trabajo y no discriminación, numeral 25.17 del artículo 25° del RLGIT	La empresa impugnante señala que no existe discriminación, debido a que la trabajadora “afectada” fue reincorporada por mandato judicial. En tal sentido, la empresa señala que cumplieron con lo establecido sin ir más allá, debido que de hacerlo se encontraría en desacato de la sentencia judicial.	Habiéndose corroborado que la trabajadora afectada es titulada en Ingeniería Industrial y una de las compañeras comparadas ostenta el grado bachiller, se demuestra fehacientemente que no existieron causas objetivas que acrediten la diferencia remunerativa.

Respecto a la infracción por vulnerar los derechos fundamentales de igualdad de trabajo y no discriminación, el Tribunal evalúa los hechos expuestos en el expediente, en el cual constata que existe diferencia remunerativa entre la trabajadora afectada y las trabajadoras comparadas, en los documentos se advierte que de las 3 trabajadoras, todas perciben S/4,000.00 y tienen el cargo de un (1) Bachiller y dos (2) Tituladas, siendo que la trabajadora afectada percibe S/1,700.00 y es titulada. En tal sentido, el Tribunal no encontró acreditado la causa objetiva por la cual la trabajadora afectada percibía una remuneración menor que a las comparativas.

Tabla 29

Infracciones por cometer actos que afecten la dignidad y el ejercicio de los derechos constitucionales declarado infundado por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
568-2021-SUNAFIL/TFL	Por cometer actos que afecten la dignidad y el ejercicio de los derechos constitucionales, numeral 25.14 del artículo 25° del RLGIT	El trabajador en cuestión no fue despedido, sino sancionado. Asimismo, señala que la referida sanción no fue aplicada, ello lo demuestran con una carta dirigida al trabajador indicando que se deja sin efecto la sanción.	La empresa impugnante aplicó las medidas disciplinarias sin permitir que el trabajador ejerza su derecho de defensa se acredita que el procedimiento administrativo disciplinario no fue respetado.

Sobre este caso, el TFL evaluó los documentos presentados en el expediente y advierte que efectivamente no se emplazó debidamente al trabajador a fin de que presente sus descargos respecto a la falta administrativa cometida, lo que vulnera su derecho de defensa..

Tabla 30

Infracciones en materia de relaciones laborales resueltas por el TFL

Número y año de resolución	Infracción impuesta	Decisión del Tribunal
277-2021- SUNAFIL/TFL	Falta de condiciones de seguridad	Fundado

Nota, esta tabla muestra la decisiones tomadas por el TFL en relación a las infracciones en materia relaciones laborales.

Con relación a las infracciones muy graves en materia de relaciones laborales, se tiene que el Tribunal ha resuelto la infracción muy grave, por falta de condiciones de seguridad, en la resolución N.º 277-2021-SUNAFIL/TFL, declarando fundado el recurso de revisión presentado por la empresa impugnante.

Tabla 31

Infracciones por Falta de condiciones de seguridad declarado infundado por el TFL

Número y año de resolución	Infracción muy grave	Fundamentos del recurso de revisión	Fundamentos del Tribunal
N.º 277-2021-SUNAFIL/TFL	Falta de condiciones de seguridad, numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT.	Alegan que no habían sido notificados la orden de inspección, hecho que vulnera su derecho de defensa Asimismo, señalan que no se acredita fehacientemente que el accidente ocasionado haya sido responsabilidad del empleador.	En relación a la vulneración del derecho de defensa del inspeccionado por no notificar la orden de inspección, el Tribunal señala que el Informe de Actuaciones se remite a los sujetos que solicitaron la actuación inspectiva en el centro de labores, no siendo obligatorio la notificación a la empresa impugnante debido a que no se iba a iniciar procedimiento sancionador. Respecto al extremo relacionado a la falta de motivación en los incumplimientos advertidos por el inspector de trabajo se evidencia que el inspeccionado no explicó las razones por las cuales el argumento de las autoridades de primera y segunda instancia no fundamentan su decisión. Asimismo, el numeral 8 del artículo 248 del LPAG establece que la responsabilidad recae en aquel que realizó la conducta omisiva.

Respecto a lo señalado por la empresa impugnante, el Tribunal señaló que, durante las actuaciones inspectivas de la orden de inspección, el representante de la impugnante se encontraba presente y firmaba a modo de conformidad en cada constancia de actuación inspectiva, por lo que se encuentra acreditado que tuvo conocimiento pleno de dicha orden de infracción. Asimismo, el Tribunal menciona el numeral 17.6 del artículo 17º del RLGIT, el mismo que establece, que no es obligatorio notificar al inspeccionado, debido a que no se iba a iniciar ningún procedimiento por haber culminado. Por otro lado, en relación a la responsabilidad del empleador por el accidente ocasionado, el Tribunal refiere al numeral 8 del artículo 248º del TUO de la LPAG, que contiene el principio de causalidad, que señala que la responsabilidad recae en aquel que realizó la conducta omisiva o activa que produjo la infracción. En tal sentido, la decisión tomada por el Tribunal deviene en declarar infundado el recurso de revisión interpuesto por la empresa impugnante.

Ahora bien, de acuerdo a lo resultados obtenidos y a fin de responder el objetivo específico 3, se advierte que el Tribunal de Fiscalización Laboral confirmó la sanción

“El Tribunal de la Sunafil y el procedimiento administrativo sancionador contra empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021.”

impuesta a estas empresas prestadoras de servicios de banca, respecto de tres (3) infracciones muy graves, que las mismas no son recurrentes entre sí, sin embargo, el factor común que tienen y que configura causal para que el TFL confirme la sanción se debe a que efectivamente incumplieron con la normativa laboral y no pudieron demostrar lo contrario.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Limitaciones

Durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se presentó la limitación respecto a los métodos de obtención de resultado, ello debido a la urgencia y al limitado tiempo que se contaba para elaborar el presente trabajo y la calificación de los resultados, no pudiendo concretar entrevistas con el personal de Sunafil ni con especialistas en materia de inspección laboral, teniendo en cuenta que por motivos de trabajo, tanto del investigador como del entrevistado, era imposible cuadrar los horarios para las entrevistas.

Por lo expuesto, el presente trabajo no cuenta con entrevistas a expertos en inspección laboral, ello hubiese permitido una visión más amplia de las causas más frecuentes cometidas por las empresas prestadoras de servicios, así como sus puntos de vista respecto al actual sistema de inspección. Sin embargo, el presente trabajo ha conseguido conocer la situación real que atraviesan dichas empresas a través de los resultados y conclusiones vertidas del análisis documental realizado a las resoluciones del Tribunal de Fiscalización Laboral que fueron elaborados de forma meticulosa.

4.2. Implicancias

Para el presente trabajo de investigación se distinguen en: (i) implicancias teóricas y/o académicas, para conocimiento de los interesados sobre la realidad de las empresas prestadoras de servicios en el sistema de inspección laboral, e (ii) implicancias prácticas, para que estas empresas adopten medidas en respeto a las normas laborales, y en consecuencia no se apliquen diferentes infracciones como sea ha visto en el presente trabajo.

4.3. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021. Es así que, mediante el análisis documental de las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, se logró el cumplimiento de dicho objetivo y se pudo determinar que las causas por las que el Tribunal sancionan se dividen en tres materias, en labor inspectiva, relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo, determinando lo siguiente:

En labor inspectiva, la causa más frecuentes por las que el TFL sanciona a las empresas prestadoras de servicios se debe a que no prestaron la debida colaboración a los inspectores de trabajo durante las actuaciones inspectivas. Dicha situación se ha visto reflejada en las infracciones por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, que como se mencionó, el inspector advierte la existencia de infracciones a las normas laborales, por ende, emite la medida inspectiva de requerimiento al inspeccionado, a fin de que subsane la infracción advertida, siendo que las referidas empresas no cumplieron con el requerimiento o su cumplimiento fue parcial.

En relaciones laborales, la causa más frecuente por la que el TFL sanciona a las empresas prestadoras de servicios se debe al incumplimiento y la falta de atención de la normativa laboral. Esta situación se debe a la falta de responsabilidad por parte de los empleadores que muchas veces vulneran los derechos de sus trabajadores mediante la desnaturalización de contratos y la evasión de pagos de beneficios sociales. Se evidencia que la infracción más frecuente ha sido por no realizar el pago de remuneración vacacional, no pudiendo acreditar que se realizó el pago por dicho beneficio.

En seguridad y salud en el trabajo, las causas por la que el TFL ha confirmado la sanción se debe a que las empresas prestadoras de servicios no tuvieron un rol preventivo y no garantizaron los medios y condiciones que protejan la vida de sus trabajadores, y todo aquel que preste servicios en el centro de labores. Asimismo, se evidencia que las conductas de las citadas empresas no han sido recurrentes como en las materias anteriores.

Se ha evidenciado que el Sistema de Inspección Laboral y su organismo técnico especializado, SUNAFIL, han logrado otorgar una mejora en defensa de los administrados desde la llegada del Tribunal de Fiscalización Laboral, tal como señala Toyama (2021), la principal atribución del TFL es su actuación como órgano resolutor en última instancia administrativa, a fin de mejorar el Sistema de Fiscalización Laboral y la unificación de criterios administrativos.

Ello puede ser contrastado con lo que concluyen Reyes (2018) y García (2018) quienes sostienen que el papel central lo tiene el Sistema de Inspección Laboral, y que los cambios que se instauren deben obedecer al fortalecimiento de la institución y sobre todo, en

salvaguardar los derechos de los trabajadores. Asimismo, señalan que la labor que vienen realizando la Sunafil es efectiva y eficaz en relación a sus facultades y ámbito de competencia.

Ahora bien, es necesario mencionar que del análisis realizado se ha evidenciado constantemente la vulneración al principio de legalidad por parte de los inspectores, ello debido a que en algunos casos se ha determinado la comisión de la infracción por incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento sin tener presente lo establecido en la Ley de Inspección Laboral como en su Reglamento. Como se ha explicado, la medida inspectiva de requerimiento es de naturaleza correctiva, cuya finalidad es revertir los efectos la conducta infractora cometida, no obstante, su emisión debe sustentarse en que la conducta infractora posea el carácter de subsanable.

Asimismo, debe tenerse presente que en las infracciones insubsanables, según Neyra (2020) “la presencia de un evento dañoso es necesario realizar acciones que cambien para mejor el estado de las cosas. Es decir, vuelvan las cosas –en la medida de lo posible– al estado anterior al de la infracción” (p. 82).

En ese orden ideas, si la medida inspectiva de requerimiento se sustentan en infracciones que ya han sido consumadas resultará imposible que el empleador pueda subsanarlas, lo que significa la vulneración del principio de legalidad.

En ese extremo, es oportuno plasmar lo que los autores Jabo, M., y Pinero, S. (2020) quienes señalan que el Sistema inspectivo no es eficaz debido a que la finalidad central es de multar al empleador y no se encargan de la protección del trabajador, en razón a que en las resoluciones no se exige la subsanación de la infracción.

De acuerdo a lo expuesto por el autor Ruiz (2019), concluye que es efectiva y eficaz las acciones que toma SUNAFIL dentro de sus facultades y ámbito de competencia, sin embargo, de lo expuesto párrafos anteriores se evidencia que la labor que venían ejerciendo los inspectores de trabajo no era siempre el correcto, pues en algunos casos eran los mismos inspectores que interpretaran las normas sociolaborales, no estando facultados a ello, esta situación generaba la vulneración de los derechos de los administrado. Por lo tanto, es innegable lo que ha podido lograr la Sunafil en el tiempo que se encuentra en funcionamiento, sin embargo, el hecho de que el Tribunal de Fiscalización Laboral haya tardado en instaurarse ha ocasionado que no existan reglas claras por lo que muchos trabajadores sean visto afectados

por la imposición de infracciones, y en consecuencia sanciones económicas, que no les correspondían.

En lo que respecta al primer objetivo específico que consiste en determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la Sunafil ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de salud en Lima, 2021; se constató, mediante análisis documental, que la causa más frecuente por la que el TFL ha sancionado es por incumplimiento a la normativa laboral, siendo que la infracción más recurrentes fue por no acreditar el pago de vacaciones, estando que las empresas prestadoras de servicios no presentaron documento que acredite fehacientemente el cumplimiento de la obligación. Además, se advierte que en los inspectores comisionados no evaluaron los medios probatorios de acuerdo al principio de primacía de la realidad.

En relación al segundo objetivo específico, que consiste en determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de asesoramiento en Lima, 2021; se constató, mediante análisis documental, que las causas por las cuales el TFL confirmó sanción a estas empresas prestadoras de servicio de asesoramiento se debe a que no cumplieron con sus obligaciones durante las actuaciones inspectivas y no lograron garantizar la seguridad dentro de sus instalaciones motivo por el cual se generaron accidentes de trabajo. Como infracciones más recurrentes se tiene que el TFL confirmó la sanción impuesta sobre 3 infracciones muy graves, siendo las siguientes: (i) no cumplir con medida inspectiva de requerimiento, (ii) no brindar debida formación e información sobre riesgos en el puesto de trabajo y (iii) no contar con reglamento interno de SST. No habiendo sido recurrente ninguna de las infracciones, debido a que dichas infracciones son diferentes entre sí, y ninguna fue cometida en más de una oportunidad.

Por otro lado, se advierte que en el TFL declaró fundados cuatro (4) recursos de revisión interpuestos que impugnaban las infracciones muy graves de incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento y no permitir el ingreso del inspector. En el primero, se advierte la vulneración del principio de legalidad debido que los inspectores comisionados emitieron la medida sobre hechos insubsanables, que desnaturalizan la finalidad de la medida, la cual tiene un carácter correctivo. En el segundo, se evidencia la vulneración del principio de tipicidad, toda vez que el comportamiento de la empresa prestadora de servicio de asesoramiento se encontraba justificado.

En lo que respecta al tercer objetivo específico que consiste en determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la Sunafil ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de banca en Lima, 2021; se constató, mediante análisis documental, que las causas por las cuales el TFL confirmó sanción a dichas empresas se debe a que incumplieron con la normativa laboral y no pudieron demostrar lo contrario. De las resoluciones analizadas, se tiene que el TFL sancionó tres (3) infracciones, las cuales son: dos (2) infracciones muy graves por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento y uno (1) por falta de condiciones de seguridad en el trabajo.

En general, estos resultados pueden ser contrastables con lo que señala el autor Mendizábal (2019), quien concluye que la inspección de trabajo se ha convertido en una herramienta eficaz en la defensa de los derechos laborales y seguridad social. Como se observa de los resultados se tiene comprobado que se vela por el cumplimiento de las normas laborales. Asimismo, se ha evidenciado diferentes errores que venía efectuando el personal a cargo de las inspecciones, debido a la falta de reglas claras para la debida fiscalización.

Finalmente, es importante mencionar lo concluyente por el autor Lozano (2017), quien determina que los administrados deben considerar que no todas las situaciones son similares, y que se debe tener presente los criterios interpretativos del organismo de inspección. Lo expuesto por el autor es contrastable con los resultados del estudio, pues la empresa inspeccionada debe estar preparada y cumplir con todo lo dispuesto en la normativa laboral, de tal forma el personal a cargo no impute la comisión de infracciones o emitan medidas inspectivas de requerimientos.

4.4. Conclusiones

Finalmente, como primera conclusión se señala que las causas más frecuente por las que el Tribunal de Fiscalización Laboral de Sunafil ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, en 2021, se dividen en tres materias, en labor inspectiva, relaciones laborales y seguridad y salud en el trabajo, determinando lo siguiente:

En labor inspectiva, se debe a que no prestaron la debida colaboración a los inspectores de trabajo durante las actuaciones inspectivas. Dicha situación se ha visto reflejada en reiteradas ocasiones por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.

En relaciones laborales, se debe al incumplimiento y la falta de atención de la normativa laboral. Esta situación se debe a la falta de responsabilidad por parte de los empleadores que muchas veces vulneran los derechos de sus trabajadores mediante la desnaturalización de contratos y la evasión de pagos de beneficios sociales. Se evidencia que la infracción más frecuente ha sido por no realizar el pago de remuneración vacacional, no pudiendo acreditar que se realizó el pago por dicho beneficio.

En seguridad y salud en el trabajo, se debe a que las empresas prestadoras de servicios no tuvieron un rol preventivo y no garantizaron los medios y condiciones que protejan la vida de sus trabajadores, y todo aquel que preste servicios en el centro de labores. Asimismo, se evidencia que las conductas evidenciadas no han sido recurrentes como en las materias anteriores

Asimismo, como segunda conclusión se puede afirmar que para las empresas prestadoras del servicio de salud, la causa más frecuente por la que el TFL ha sancionado es por incumplimiento a la normativa laboral, siendo que la infracción más recurrentes fue por no acreditar el pago de vacaciones, estando que las empresas prestadoras de servicios no presentaron documento que acredite fehacientemente el cumplimiento de la obligación. Además, se advierte que en los inspectores comisionados no evaluaron los medios probatorios de acuerdo al principio de primacía de la realidad.

Además, como tercera conclusión, se contrasta que para las empresas prestadoras del servicio de asesoramiento, las causas por las cuales el TFL confirmó sanción se debe a que no cumplieron con sus obligaciones durante las actuaciones inspectivas y no lograron garantizar la seguridad dentro de sus instalaciones motivo por el cual se generaron accidentes de trabajo. Como infracciones más recurrentes el TFL confirmó la sanción impuesta sobre 3 infracciones muy graves, siendo las siguientes: (i) no cumplir con medida inspectiva de requerimiento, (ii) no brindar debida formación e información sobre riesgos en el puesto de trabajo y (iii) no contar con reglamento interno de SST. No habiendo sido recurrente ninguna de las infracciones, debido a que dichas infracciones son diferentes entre sí, y ninguna fue cometida en más de una oportunidad

Adicionalmente, como cuarta conclusión, se afirma que para las empresas prestadoras del servicio de banca, las causas por las cuales el TFL confirmó sanción a dichas empresas se

“El Tribunal de la Sunafil y el procedimiento administrativo sancionador contra empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021.”

debe a que incumplieron con la normativa. De las resoluciones analizadas, se tiene que el TFL sancionó tres (3) infracciones, las cuales son: dos (2) infracciones muy graves por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento y uno (1) por falta de condiciones de seguridad en el trabajo.

Ahora bien, como quinta conclusión se evidenció que era necesario la implementación del Tribunal de Fiscalización Laboral a fin de unificar los criterios en materia de inspección laboral, para evitar las situaciones que se han presenciado a lo largo del desarrollo del trabajo de investigación. Se constató la vulneración de los derechos de los administrados, comprobándose la emisión de medidas inspectivas de requerimiento impuestas por infracciones insubsanables, vulnerando el Principio de legalidad por desnaturalizar el carácter correctivo que tiene dicha medida. Asimismo, la vulneración al principio de Primacía de la Realidad, debido a que los inspectores no evaluaron los documentos presentados por los inspeccionados, debiendo comprobarse la certeza de los mismos.

REFERENCIAS

- Arce, E. (2020). *El Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú: Aspectos jurídicos*. Palestra.
- Borda, M., Tuesta, R. & Navarro, E. (2009). *Métodos Cuantitativos Herramientas para la investigación en Salud* (2a ed.). Ediciones Uninorte
- Cabezas, E., Andrade, D. & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Cajarville, J. (2011). *Recursos administrativos: conceptos, elementos y presupuestos. Un estudio comparativo de los regímenes peruano y uruguayo*. Revista Derecho PUCP, (67), 381-418. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201102.018>
- Cano, T. (1995). *Derecho Administrativo Sancionador*. Revista Española de Derecho Constitucional, (43), 339-348. <https://www.jstor.org/stable/24881986>
- Cuenca, S. (2018). *El recurso extraordinario de revisión frente a actos administrativos que generan derechos subjetivos a favor de los administrados*. [Maestría en Derecho Administrativo]. Universidad Andina Simón Bolívar. Repositorio institucional Universidad Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6026/1/T2518-MDA-Cuenca-EI%20recurso.pdf>
- Editorial Etecé, (14 de julio de 2022). *Empresas de servicios. ¿Qué es una empresa de servicios?*. <https://concepto.de/empresa-de-servicios/>
- Escalante, P. (2015). *Introducción a la Administración y Gestión Pública*. Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FCE_319_MAI_UC0505_20162.pdf
- Farfán, R. (2015). *La regulación de los recursos administrativos en el ordenamiento jurídico administrativo peruano*. Forseti. (2), 222-251. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/forseti.v0i5.1150>

- García, R. (2018). *El organismo estatal, inspección de trabajo y Seguridad Social. Algo más que un lugar común*. FORO. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época, 21(1), 253-278. <https://doi.org/10.5209/FORO.61805>
- Gómez, C. (1999). *Costos en entidades prestadoras de servicios*. INNOVAR, 1(14), 152-158. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/24156>
- Gordillo, A. (1998). *Tratado de Derecho administrativo y obras selectas*. . Fundación de Derecho Administrativo. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/stein/wp-content/uploads/sites/734/2020/05/Tratado-de-Derecho-Administrativo-T8-Gordillo-Argentina.pdf>
- Guillen, L. (2021). *Efectos jurídicos del otorgamiento de funciones de fiscalización a Sunafil para Mypes con base en la Ley 30814 “Ley de fortalecimiento de inspección laboral”*. [Tesis de maestría. Escuela de Postgrado San Francisco Xavier SFX]. Repositorio institucional de la Escuela de Postgrado San Francisco Xavier SFX. http://repositorio.sfx.edu.pe/bitstream/handle/SFX/66/Guill%c3%a9n%20Huanqui%2c%20Lucien%20V%c3%adctor_SFX.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guzmán, C. (2008). *Un acercamiento al concepto de Función Administrativa en el Estado de Derecho*. Derecho & Sociedad, (31), 285-291. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17412>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (1997). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6a ed.). Mc Graw Hill. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jabo, M., y Pinero, S. (2020). *Sistema inspectivo de trabajo en el cumplimiento de la normativa sociolaboral en las denuncias presentadas ante SUNAFIL San Martín, 2019*. [Tesis para optar al título de abogado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58534>

- Lozano, A. (2017). *Como actuar ante una inspección de trabajo*. [Trabajo fin de grado para optar al grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos. Universidad de las Palmas de Gran Canaria]. Repositorio institucional Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
https://accedacris.ulpgc.es/bitstream/10553/95581/1/MEMORIATFG_Agust%C3%ADn%20Miguel%20Lozano%20Medina.pdf
- Martín, R. (2013). *Procedimiento administrativo sancionador en materia de contratación pública. Derecho al debido proceso en sede administrativa y protección constitucional para el ejercicio de la función arbitral*. Ius et Praxis. (44), 143-191.
<https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2013.n044.78>
- Martín, S. (2013). *Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación*. Enfermería en cardiología: revista científica e informativa de la Asociación Española de Enfermería en Cardiología, 58-59, 27-30. https://enfermeriaencardiologia.com/wp-content/uploads/58_59_02.pdf
- Martínez, H., y Benítez, L. (2016). *Metodología de la Investigación Social I*. Cengage Learning Editores.
- Mendizábal, G. (2019). *Estudio de derecho comparado de la inspección del trabajo en Latinoamérica*. Revista Latinoamericana de Derecho Social, (28),157-190.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429662294006>
- Neyra, C. (2020). *La subsanación voluntaria en los procedimientos administrativos sancionadores iniciados por infracciones ambientales detectadas en los sectores extractivos y productivos*. Revista Derecho & Sociedad, 2(54), 79-93.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22435>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis (4a ed.)*. Ediciones de la U.
<https://fdiazca.files.wordpress.com/2020/06/046.-mastertesis-metodologicc81a-de-la-investigaciocc81n-cuantitativa-cualitativa-y-redacciocc81n-de-la-tesis-4ed-humberto-ncc83aupas-paitacc81n-2014.pdf>
- Peña, S. (2017). *Análisis de Datos*. Areandina.

- Pinto, M. (1989). *Introducción al análisis documental y su niveles: El análisis de contenido*. Boletín de la ANABAD, 39 (2), 323-342.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=798857>
- Requejo, J. (2013). *Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo en el Perú*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la Pontificie Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/5239>
- Sánchez, L. (2020). *La fiscalización administrativa en el ordenamiento peruano: de la heterogeneidad a la regulación común*. IUS VERITAS, (60), 38-64.
<https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202001.002>
- Sandoval, O. (2020). *El Estado y el Procedimiento Administrativo Sancionador Perú 2020*. [Tesis para optar título de abogado, Universidad Peruana de las Américas]. Repositorio Institucional de la Universidad Peruana de las Américas.
<http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1239/SANDOVAL%20TELLO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Toyama, J. (2021). *Derechos Fundamentales en la fiscalización laboral*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 13, 181-204.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem13-181-204.pdf>
- Valencia, C. (2019). *Ausencia de garantías en perjuicio de los derechos de los administrados fiscalizados: Propuesta de mejora en la aplicación del principio de proporcionalidad en los procedimientos administrativos sancionadores llevados a cabo por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)*. [Trabajo académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho Administrativo]. Pontificie Universidad Católica del Perú. Repositorio institucional de la Pontificie Universidad Católica del Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/16363>
- Vilela, A. (2021). *Problemática actual en el cumplimiento de la función inspectiva*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 819-833.
<https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-819-833.pdf>

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
PG1. ¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021?	OBG. Determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios en Lima, 2021	HG. Las causas más frecuentes por las que el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios se deben en su mayoría que estas empresas no colaboran durante el procedimiento de instrucción en la inspección laboral, por lo que determinada conducta como el impedimento de entrada o permanencia en el centro laboral es pasible de infracción muy grave.	1: Tribunal de Fiscalización Laboral 2: Causas de sanción 3: Empresas prestadoras de servicios	POBLACIÓN Y MUESTRA 43 resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral
PE1. ¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de salud en Lima, 2021?	OE1. Determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de salud en Lima, 2021.	HE1. Las causas más frecuentes que ha sido sancionado en última instancia por el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL contra las empresas prestadoras del servicio de salud son por realizar actos de discriminación laboral		TIPO DE INVESTIGACIÓN ENFOQUE Cualitativo ALCANCE DE LA INVESTIGACIÓN Explicativa TIPO

PE2. ¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de asesoramiento en Lima, 2021?

OE2. Determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios de asesoramiento en Lima, 2021.

HE2. Las causas más frecuentes que ha sido sancionado en última instancia por el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL contra las empresas prestadoras del servicio de asesoramiento es el incumplimiento al pago íntegro de las remuneraciones.

Básica

DISEÑO:

Análisis de casos

TÉCNICA, INSTRUMENTO Y MÉTODO

TÉCNICA

Análisis documental

INSTRUMENTO

Guía de análisis documental

MÉTODO

Inductivo y sistemático

PE3. ¿Cuáles son las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras del servicio de banca en Lima, 2021?

OE3. Determinar las causas más frecuentes por las que el Tribunal de la SUNAFIL ha sancionado a las empresas prestadoras de servicios de banca en Lima, 2021.

HE3. La causas más frecuentes que ha sido sancionado en última instancia por el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL contra las empresas prestadoras del servicio de banca es el incumplimiento a las disposiciones en relación a descansos en días feriados.

Anexo 2

Guía de análisis documental: Resolución N.º 021-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
<p>Resolución N°: 021-2021-SUNAFIL/TFL</p> <p>Sala: Primera Sala</p> <p>Año: 2021</p>	<p>Empresa impugnante:</p> <p>RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS .S.A</p>	
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N°	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	<p>Numeral 46.7 del Artículo 46 del RLGIT.</p> <p>Infracción MUY GRAVE por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.</p>
3	Fundamento del Recurso de revisión	<p>Los inspectores comisionados no corroboraron las labores del personal del centro de trabajo, debido a que algunos trabajadores realizan labores en el exterior y no necesitan de sillas ergonómicas.</p> <p>Evidencian que no se cumplió con la finalidad de la medida inspectiva de requerimiento,</p>
4	Fundamento del Tribunal	<p>El Tribunal de Fiscalización Laboral realiza un análisis detallado de las actuaciones advirtiendo que la empresa cuenta con 245 trabajadores, de lo cuales 190 son asesores de seguro y que, de acuerdo a sus funciones estas se realizan fuera del centro laboral. Siendo que 55 trabajadores prestan servicios dentro del centro de trabajo y considerando que la empresa cuenta con 70 sillas ergonómicas no se evidencia infracción.</p> <p>En relación a la infracción a la labor inspectiva por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, se advierte que la empresa cumplió con entregar dentro del plazo los documentos solicitados lo que demuestra su colaboración con las actuaciones inspectivas.</p>
5	Decisión del Tribunal	Habiéndose evidenciado que la empresa ha cumplido dentro del plazo y ha demostrado tener un carácter colaborador con las actuaciones corresponde declarar FUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 3

Guía de análisis documental: Resolución N.º 063-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 063-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS .S.A
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales al no contar con el registro de asistencia de 4 trabajadores.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento .
3	Fundamento del Recurso de revisión	El inspector comisionado advirtió que la empresa no contaba con el control de asistencia de 4 trabajadores que pertenecían a la junta directiva del sindicato. Sin embargo, la empresa aclara que existió un error en el registro de estos trabajadores, además, se realizaron los pagos correspondientes por horas extras, hecho que acredita que existió un control.
		El inspector comisionado emite la medida de requerimiento a fin de no seguir denegando ni obstaculizando las licencias sindicales e informar sobre el cumplimiento de esta medida. Por otro lado, la empresa impugnante señala que existía un vía para realizar los permisos, debiendo previamente solicitarlo al Subgerente de Relaciones Laborales, quien se encontraba facultado para la evaluación de estas solicitudes de permisos sindicales.
4	Fundamento del Tribunal	Si bien es cierto, la empresa impugnante no contaba con el registro de control de asistencia de los 4 trabajadores, alegando un supuesto error, sin embargo, se advierte que si se cumplieron con los pagos por horas extras. En tal sentido, la

		<p>sanción impuesta no es acorde a la falta cometida, pues si bien es cierto, el registro que contaba la empresa no cumplía con las formalidades de ley, la correcta tipificación sería sobre el artículo 23.7 del RLIGT por tratarse de un incumplimiento que afecta obligaciones meramente formales o documentales, por tal motivo corresponde amparar el recurso de revisión en tal extremo.</p> <p>El hecho de que una empresa establezca un criterio para los permisos sindicales no configura un supuesto de vulneración o afectación al derecho a la libertad sindical, pues dicha conducta refleja el poder del empleador. Por ello, la medida de requerimiento emitida por el inspector comisionado no cumple con lo dispuesto en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, por cuanto dicho requerimiento no se encontraba acorde al principio de legalidad.</p>
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 4

Guía de análisis documental: Resolución N.º 120-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 120-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por realizar actos de discriminación remunerativa.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de Revisión	El inspector comisionado evidenció que ESSALUD aprobó el pago por concepto de bono de especialidad estableciendo requisitos y condiciones para recibir el bono. Sin embargo, en la relación del acta de infracción se observa que a algunos médicos especialistas no se les efectuó dicho pago, hecho que demuestra una vulneración al derecho de igualdad al no percibir una remuneración igual a otros médicos que cumplen con el perfil mínimo exigido.
		La empresa impugnante señala que el pago del referido bono les corresponde a aquellos médicos que reúnan las condiciones señaladas en la resolución de gerencia, pues dicho bono es un reconocimiento para aquellos médicos que cuenten con capacitaciones, acreditado por su Colegio respectivo y que dicha especialización se encuentre inscrita en el Registro.
		En relación a la medida de requerimiento el inspector comisionado otorgó el plazo de dos días hábiles a fin de que la empresa impugnante exhiba los documentos que acrediten el pago realizado a los médicos especialistas. Sin embargo, ESSALUD señalaron que el plazo otorgado es demasiado corto para acreditar con el

		cumplimiento de las obligaciones teniendo en cuanto que se trata de gran cantidad de trabajadores.
4	Fundamento del Tribunal	El Tribunal precisa que el referido bono es dirigido a los médicos que cumplan con los requisitos señalados y que hayan seguido el trámite establecido para su percepción. De ello advierten que, la empresa impugnante instó a que sus trabajadores presentes las solicitudes para el pago respectivo, denotando en ello que no se realizaron actos de discriminación, pues son los propios trabajadores que debieron solicitar el trámite de manera individual, siendo que algunos no iniciaron el trámite.
		Habiendo queda constancia que no existió discriminación remunerativa carece de objeto pronunciarse por el extremo de la medida de requerimiento.
5	Decisión	Se declara FUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 5

Guía de análisis documental: Resolución N.º 156-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 156-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no cumplir con el pago y goce de vacaciones, así como el pago de las indemnizaciones por las vacaciones no gozadas, por el periodo del 2014 al 2015 y 2015 al 2016.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	El inspector comisionado determinó en su acta de infracción que ESSALUD no cumplió con realizar el pago por goce de vacaciones de los periodos del 2014 al 2015 y del 2015 al 2016, así como el pago de las respectivas vacaciones no gozadas. Asimismo, la empresa impugnante señala que no evaluaron los descargos presentados de forma extemporánea, hecho que vulnera su derecho a la defensa durante el procedimiento administrativo sancionador.
		El inspector comisionado emitió la medida de requerimiento a fin de que ESSALUD presente los documentos que acrediten el cumplimiento de las obligaciones referidas, sin embargo, advierte que los documentos presentados no acreditan de manera fehaciente el pago realizado.
4	Fundamento del Tribunal	De acuerdo a los actuados, la empresa impugnante presentó sus descargos de manera extemporánea, sin embargo, la autoridad instructora no realizó la debida evaluación de dicho documento, hecho que evidencia que no se garantizó el principio al debido procedimiento que provocó la vulneración a su derecho de defensa.

		Habiendo quedado constancia que el informe final de instrucción no respetó el debido procedimiento carece objeto pronunciarse en el extremo de la medida de requerimiento.
5	Decisión del Tribunal	Se declara NULO el Informe Final de Instrucción y se devuelve a la Intendencia Regional de Lima Metropolitana para que proceda de acuerdo a sus atribuciones.

Anexo 6

Guía de análisis documental: Resolución N.º 370-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 370-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: LUCKY S.A.C.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del Artículo 46 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	<p>Un trabajador de LUCKY S.A.C. resulta perjudicado al ocurrirle un accidente de trabajo que la empresa impugnante calificó como incidente, en tal sentido, se emite la medida inspectiva de requerimiento a fin de que acredite el cumplimiento de las obligaciones en relación a seguridad y salud en el trabajo por el trabajador afectado, otorgándose un plazo de 3 días hábiles.</p> <p>Asimismo, la empresa impugnante señala que dicha medida debe ser aplicada cuando se trate de un incumplimiento subsanable, sin embargo, esta empresa ha presentado los documentos que acreditan que se trataría de un incidente y no un accidente, pues se cumplió con las obligaciones referidas a seguridad y salud en el trabajo, no habiendo cometido ninguna infracción debido a que se siguió lo establecido por el ordenamiento jurídico.</p>
4	Fundamento del Tribunal	Para el Tribunal de Fiscalización Laboral no resulta idónea que se ha emitido dicha medida inspectiva de requerimiento pues no se trata de una conducta subsanable, en determinado caso lo que correspondería señalar las conductas infractoras y proponer sus respectivas sanciones debido a que el hecho de emitir requerimiento sobre materia insubsanable vulnera el principio de legalidad.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADA EN PARTE el recurso de revisión. Se REVOCA EN PARTE el extremo de infracción muy grave por no cumplir con las medidas de requerimiento.

Anexo 7

Guía de análisis documental: Resolución N.º 535-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 535-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: ROM OUTSOURCING S.A.C.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del Artículo 46 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	Se constató que el trabajador de la empresa ROM OUTSOURCING S.A.C. percibía sus remuneraciones en forma de comisiones mixtas, sin embargo, de la revisión de los documentos por parte del inspector comisionado se advierte que los pagos no fueron integrados de forma íntegra. Durante el procedimiento sancionador la empresa impugnante no proporcionó convenios, reglamentos, entre otros documentos que acrediten que el trabajador tenga el conocimiento de que estas comisiones se encontraban afectas a descuentos. En tal sentido, el inspector comisionado emite dos multas, la primera por no acreditar el pago íntegro de las remuneraciones correspondientes al periodo de agosto 2015 a enero del 2016, marzo 2016 y junio 2016, y la segunda multa, por no acreditar el pago íntegro de la medida de requerimiento. La empresa impugnante señala que se ha vulnerado el principio del <i>non bis in ídem</i> , debido a que las dos multas impuestas versan sobre el mismo hecho. Asimismo, la medida inspectiva impuesta es desproporcional.
4	Fundamento del Tribunal	Para el Tribunal no se ha vulnerado el principio de <i>non bis in ídem</i> debido que la primera multa corresponde al incumplimiento de pago íntegro de las remuneraciones correspondientes al periodo agosto 2015 a enero del 2016 y marzo y junio del 2016 del trabajador de la empresa impugnante, y la segunda multa corresponde al incumplimiento de la medida inspectiva. La primera infracción afecta los bienes jurídicos del trabajador y la segunda responde a una infracción a la labor inspectiva.

		Asimismo, el sentido de la primera infracción corresponde a acreditar el pago descontado del trabajador, hecho que no cumplió la empresa en el plazo establecido, y en relación a la medida inspectiva de incumplimiento la empresa impugnante declaró en un escrito que resultaba inviable su cumplimiento, hecho que no lo exime de responsabilidad.
5	Decisión del Tribunal	Al determinar que no existe afectación al principio de razonabilidad en las infracciones emitidas se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 8

Guía de análisis documental: Resolución N.º 181-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 181-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por incumplir las disposiciones relacionadas con el descanso en días feriado.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recurso de Revisión	<p>Debido a la amonestación emitida por BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A. a 15 trabajadores por no haber laborado en un día feriado, el inspector comisionado advierte que la empresa impugnante no demostró las razones por las que sus trabajadores debieron presentarse a trabajar dicho día. Asimismo, si bien es cierto, la citada empresa adjuntó el comunicado impreso, sin embargo, dicho documento no resulta suficiente para crear convicción de que realmente se comunicó a los trabajadores. Además, la facultad que tiene dicha empresa deberá respetar el principio de razonabilidad y actuar dentro de marco jurídico constitucional, de acuerdo a las normas laborales.</p> <p>BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A. señala que si existieron tres (3) razones para que los trabajadores presten servicios el día feriado. Asimismo, señalan que no se ha considerado que emitieron un comunicado informando que se laboraría en dicho día.</p> <p>En relación al requerimiento el inspector comisionado emite la medida inspectiva de requerimiento a fin de que se tomen las acciones que culminen con el incumplimiento a las normas sociolaborales.</p>

		Sin embargo, la empresa impugnante señala que cumplió con comunicar a los trabajadores con la finalidad de laborar en feriado por lo que no se estaría incumplimiento el ordenamiento jurídico vigente.
4	Fundamento del Tribunal	Si bien es cierto, el empleador goza de facultad para modificar los turnos de sus trabajadores, así como las horas y las forma en que presta labores, sin embargo, el ordenamiento jurídico establece que sea efectuada de acuerdo a un criterio de razonabilidad y considerando las necesidades de la empresa.
5	Decisión del Tribunal	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 9

Guía de análisis documental: Resolución N.º 277-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 277-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: BANCO RIPLEY PERU S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Seguridad y Salud en el Trabajo
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> - Por no entregar los EPP - Por no brindar formación e información respecto a los riesgos del puesto de trabajo - Por no cumplir con garantizar las condiciones de SST
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recurso de Revisión	El inspeccionado advierte que se ha vulnerado su derecho de defensa al emitir una orden de inspección que no tenían conocimiento. Asimismo, señala que la Resolución General N.º 29-2009/MTPE/2/11.4 no fue aplicada, en razón a que esta determina que no se emitirá medida de requerimiento cuando el accidente de trabajo ya haya ocurrido. Además, alegan que no se acredita fehacientemente que el accidente ocasionado haya sido responsabilidad del empleador.
4	Fundamento del Tribunal	En relación a la vulneración del derecho de defensa del inspeccionado por no notificar la orden de inspección, el Tribunal señala que el Informe de Actuaciones se remite a los sujetos que solicitaron la actuación inspectiva en el centro de labores, no siendo obligatorio la notificación a la empresa impugnante debido a que no se iba a iniciar procedimiento sancionador.

		<p>De acuerdo a lo establecido en la Resolución Directoral N°029-2009-MTPE/2/11.4, son infracciones insubsanables aquellos incumplimientos en relación a seguridad y salud en el trabajo que haya causado el accidente de trabajo y por lo tanto, no se emitirá medida de requerimiento al ser una infracción insubsanable, corresponde declarar fundado este extremo.</p> <p>Respecto al extremo relacionado a la falta de motivación en los incumplimientos advertidos por el inspector de trabajo se evidencia que el inspeccionado no explicó las razones por las cuales el argumento de las autoridades de primera y segunda instancia no fundamentan su decisión. Asimismo, el numeral 8 del artículo 248 del LPAG establece que la responsabilidad recae en aquel que realizó la conducta omisiva.</p>
5	Decisión del Tribunal	<p>Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.</p> <p>Se REVOCA EN PARTE el extremo de incumplimiento a la medida inspectiva de requerimiento por no cumplir con la entrega de EPP y no brindar información y formación respecto a los riesgos del puesto de trabajo.</p> <p>Se CONFIRMA la medida de requerimiento por no cumplir con implementar el registro de examen médico ocupacional</p> <p>Se CONFIRMA en el extremo referente al incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo.</p>

Anexo 10
Guía de análisis documental: Resolución N.º 524-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 524-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: BANCO DE LA NACIÓN
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por vulnerar los derechos fundamentales de igualdad de trabajo y no discriminación.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	<p>La empresa BANCO DE LA NACIÓN incumplió la normativa en materia de relaciones laborales en vista de que no acreditó las razones por las que la trabajadora Brenda Fiorella Urquizo Gómez percibía una remuneración de S/1,700.00 y sus compañeras homólogas percibían S/4,008.00.</p> <p>La empresa impugnante señala que la reincorporación de la trabajadora Brenda obedece a una obligación emitida por sentencia judicial, la misma que se cumplió.</p> <p>El inspector comisionado de acuerdo a el incumplimiento acaecido emitió la medida inspectiva de requerimiento a fin de que la referida empresa nivele la remuneración que percibía la trabajadora Urquizo, sin embargo, el inspector no señaló los periodos a subsanar, a pesar de ello, la empresa debía acreditar que el cumplimiento a la medida se realizó en el mes que se emitió la medida inspectiva.</p> <p>La empresa impugnante realizó las gestiones pertinentes para la nivelación, sin embargo, al ser una empresa del sector público la disposición presupuestaria no era automática. Asimismo, acreditaron que subsanaron la infracción impuesta a partir de febrero del 2018, y que corresponde que se considere eximente de responsabilidad.</p>

4	Fundamento del Tribunal	<p>Habiéndose corroborado que la trabajadora Urquiza es titulada en Ingeniería Industrial y una de las compañeras comparadas ostenta el grado bachiller, se demuestra fehacientemente que no existieron causas objetivas que acrediten la diferencia remunerativa.</p> <p>Para el Tribunal de Fiscalización Laboral la medida de requerimiento inspectivo fue realizada dentro de los parámetros señalados en la LGIT y el RLGIT en vista de que la empresa impugnante efectivamente cometió la infracción de discriminación remunerativa y que por ello, se emitió válidamente la medida de requerimiento a fin de subsanar la conducta infractora hacia la citada trabajadora en un plazo de 07 días hábiles, sin embargo, la empresa no cumplió con subsanar en el plazo establecido.</p>
5	Decisión del Tribunal	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión

Anexo 11

Guía de análisis documental: Resolución N.º 558-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 558-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: MI BANCO DE LA MICROEMPRESA S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del Artículo 46 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recurso de revisión	<p>De las actuaciones inspectivas realizadas por el personal a cargo, se advierte que para elección del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa MI BANCO DE LA MICROEMPRESA S.A. no permitió la participación de la organización sindical SUTMIBAN (Sindicato Único de Trabajadores de Mibanco) en determinado proceso de elección. En tal sentido, se emite la medida de requerimiento a fin de que se cumpla con constituir el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en la norma, debiendo presentar los documentos necesarios que acrediten la elección, otorgando un plazo de 4 días hábiles.</p> <p>La citada empresa señala que es imposible el cumplimiento de la medida a razón de que el plazo de 4 días hábiles es menor del que establece el RLGIT, que determina la nominación de los candidatos deberá realizarse en 15 días hábiles antes de la convocatoria, por ello, se estaría vulnerado el principio de razonabilidad y presunción de inocencia.</p>
4	Fundamento del Tribunal	<p>El Tribunal de Fiscalización Laboral hace referencia a la Directiva N.º 001-2016-SUNAFIL/INII, que establece “Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva”, señalando que en aquellos casos que se adviertan situaciones insubsanables no se emitirá medida inspectiva de requerimiento, se deberá notificar al inspeccionado durante la inspección. Asimismo, el sentido de la medida responde a un carácter correctivo que reviertan la conducta infractora, es decir, cuando esta puede ser subsanable.</p>

		Siendo que, en el presente caso, la medida dictada por el personal a cargo no cumple con el principio de legalidad al ser emitida frente a una infracción que ya se encuentra consumada, siendo esta insubsanable, se estaría desnaturalizando la finalidad del requerimiento.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.

Anexo 12

Guía de análisis documental: Resolución N.º 568-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 568-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por vulnerar el debido proceso.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Hechos	<p>El inspector comisionado advierte que la empresa BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A. impuso sanción disciplinaria al trabajador Javier Antonio Canales Palomino, siendo como resultado la emisión de una amonestación escrita, y la suspensión por dos (2) días sin goce de haberes, sin que este ejerza su derecho de defensa realizando sus descargos.</p> <p>La empresa impugnante señala que no se aplicó la medida disciplinaria pues mediante carta dirigida al citado señor se dejó sin efecto dicha medida.</p> <p>De los hechos evidenciados el inspector dicta la medida inspectiva de requerimiento a fin de que se tomen las acciones que subsanen la ilegalidad de la sanción disciplinaria que no siguió el debido procedimiento.</p> <p>En relación a la medida impuesta, la empresa impugnante señala que no se efectuaron los descuentos señalados en la carta, asimismo la misma fue dejada sin efecto, por lo tanto, sería imposible retirar una sanción que no fue impuesta.</p>

4	Fundamento del Tribunal	<p>Habiéndose acreditado que la empresa impugnante aplicó las medidas disciplinarias sin permitir que el trabajador ejerza su derecho de defensa se acredita que el procedimiento administrativo disciplinario no fue respetado.</p> <p>Considerando que, la empresa comunicó al trabajador afectado y dejó sin efecto la sanción impuesta, no se encontraba obligada a cumplir con la medida de requerimiento que la misma acta de infracción ha señalado que no es reprochable al inspeccionado.</p>
5	Decisión	<p>Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.</p> <p>Se REVOCA EN PARTE la sanción por incumplimiento a la labor inspectiva.</p>

Anexo 13

Guía de análisis documental: Resolución N.º 447-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 447-2021-SUNAFIL/TFL		Empresa impugnante: CINEPLEX S.A.
Sala: Primera Sala		
Año: 2021		
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	<p>Numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT</p> <p>Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no acreditar pago completo de remuneración.</p> <p>Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT</p> <p>Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no acreditar pago de vacaciones.</p> <p>Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no acreditar pago de sobretasa por laborar feriado.</p> <p>Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no acreditar pago de sobretasa por trabajo en horario nocturno.</p>
		<p>Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT</p> <p>Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.</p>
3	Hechos	De la inspección realizada a CINEPLEX S.A. se advierte que cinco (5) ex trabajadores han laborado mas de veinticuatro (24) horas a la semana siendo que su contrato establece una jornada parcial, en tal sentido, de acuerdo con el principio primacía de la realidad se demuestra que la empresa ha desnaturalizado los contratos. Asimismo, el personal a cargo a señalado la comisión de diversas infracciones como lo establece el reglamento, no habiendo cumplido con el pago íntegro de: la remuneración mínima vital, CTS, gratificaciones, bonificaciones

		<p>extraordinarias, vacaciones, sobretiempo, horario nocturno en favor de cinco (5) ex trabajadores.</p> <p>La empresa impugnante señala que el hecho de otorgar una remuneración menor a la mínima vital se debe a que la jornada de trabajo es de cuatro (4) horas diarias. Sobre los pagos pendientes que refiere el inspector comisionado la empresa señala que se han cumplido de acorde a ley, pues al ser contratados por jornada parcial tienen cierta diferencia estos beneficios con uno de jornada completa.</p>
		<p>El inspector comisionado al advertir la situación de la empresa emite la medida de requerimiento que no fue cumplida por la empresa impugnante.</p> <p>Asimismo, referida empresa señala que dicho requerimiento no es exigible por cuanto la generación de horas extras no originan habitualidad.</p>
4	Fundamento del Tribunal	<p>Del análisis del caso, se advierte que desde el inicio de la relación laboral, los cinco (5) ex trabajadores prestaron servicios de más de cuatro (4) horas en promedio por jornada laboral, por seis (6) días, lo que contradice el criterio cuantitativo de ley.</p> <p>Sobre la medida de requerimiento, la citada empresa no cumplió con el requerimiento dispuesto, constituyendo la infracción a la labor inspectiva.</p>
5	Decisión	Declarar INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 14

Guía de análisis documental: Resolución N.º 482-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 482-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CINEPLEX S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no acreditar pago completo de remuneración.
		Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no acreditar pago de vacaciones.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	<p>De la inspección realizada se advierte que la empresa CINEPLEX S.A. celebró contrato a tiempo parcial con la ex trabajadora Mayté Anafé Justiniano Limaco, estableciendo que los servicios se realizarán por cuatro (4) horas diarias por seis (6) días a la semana, sin embargo, de la revisión del registro se evidencia que la citada ex trabajadora laboró en promedio más de lo acordado, en tal sentido, el inspector comisionado señala que el contrato se encuentra desnaturalizado.</p> <p>La empresa impugnante señala que la citada ex trabajadora laboró minutos, y estos fueron pagados, asimismo, alegan que la norma no establece que un trabajador a tiempo parcial realice horas extras sea considerado como desnaturalización de contrato.</p>

		Habiendo determinado que existe una infracción a las normas laborales, el inspector comisionado emite medida inspectiva de requerimiento, otorgando un plazo de tres (3) días hábiles para cumplir con a medida.
4	Fundamento del Tribunal	Considerando que el pago de horas extras se efectuará si estas son permanentes en la jornada laboral, sin embargo, se advierte que la trabajadora Mayté Anaí Justino Limaco prestó servicios superando las cuatro (4) horas diarias por lo que su contrario no correspondería a uno de tiempo parcial, sino de tiempo completo. En tal sentido, no corresponde el pago de horas extras, sino se deberá considerar el pago por tiempo completo, es decir, pago íntegro de la Remuneración Mínima Vital, pago de gratificaciones, pago de bonificación extraordinaria, vacaciones y CTS.
		Siendo que, la citada empresa no cumplió con acatar la medida de requerimiento emitida por el inspector en el plazo de tres (3) días hábiles, correspondiendo la multa impuesta.
5	Decisión del Tribunal	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 15

Guía de análisis documental: Resolución N.º 504-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 504-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CINEPLEX S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no acreditar pago de vacaciones.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Hechos	De la inspección realizada por el personal a cargo, se evidencia en el registro de asistencia de la empresa CINEPLEX S.A. que los colaboradores trabajaron por más de 24 horas a la semana, en seis días a la semana, siendo que el contrato establecía una jornada parcial, denotando en ello la desnaturalización del contrato. La citada empresa señala que el trabajo en sobretiempo se debe a la variabilidad de los servicios, en algunas ocasiones por falta de algunos trabajadores se debían cubrir dichos espacios, sin embargo, ello no significa que fuere habitual en la empresa, en tal sentido, no corresponde declarar la existencia de desnaturalización de los contratos. Se realizaron los pagos de acuerdo a ley, de acuerdo al contrato que tenían.
		El inspector comisionado tras advertir la infracción a las normas sociolaborales emite la medida inspectiva de requerimiento, mediante el cual solicita se presente los documentos que acrediten los pagos pendientes como por remuneración mínima vital, bonificaciones, vacaciones, entre otras. La empresa impugnante señala que la medida inspectiva carece de sustento fáctico ya que las horas extras realizadas no son habituales, hecho que no desnaturaliza el

		contrato de trabajo. Asimismo, se refiere a que SUNAFIL no tiene autoridad para declarar la desnaturalización del contrato.
4	Fundamento del Tribunal	<p>Habiendo analizado la situación, la jornada laboral debe calcularse en función al promedio de horas laboradas y la cantidad de días laborados, y no por criterios de habituabilidad del sobretiempo como lo ha mencionado la empresa impugnante. Asimismo, no se cuestiona el hecho de haberse generado trabajo en sobretiempo, sino a la desnaturalización del contrato en relación a la jornada, advirtiéndose la aplicación ordinaria de horas extras que superan el límite establecido en ley.</p> <p>Considerando que la empresa impugnante no cumplió con la medida impuesta pese al plazo establecido se acredita el incumplimiento a la medida.</p>
5	Decisión del Tribunal	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 16
Guía de análisis documental: Resolución N.º 573-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 573-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CINEPLEX S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no acreditar pago de remuneración mínima vital.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	<p>El personal a cargo de la inspección realizada advierte que los trabajadores vienen realizando horas extras de manera regular, este hecho acredita fraude a la ley debido a que se está superando el límite permitido por ley en relación al promedio de horas y días laborados por semana. Se evidencia que se haya contratado a tiempo parcial a los trabajadores a fin de no pagar los beneficios completos que corresponden a los trabajadores a tiempo completo.</p> <p>La empresa CINEPLEX S.A. señala que el pago realizado es de acuerdo a las horas laboradas, teniendo en cuenta que son 24 horas semanales no corresponde el pago de una remuneración mínima vital. Asimismo, el superar la jornada laboral no significa la desnaturalización del contrato de trabajo.</p> <p>Por otro lado, la citada empresa señala que el procedimiento administrativo sancionador ha caducado, pues transcurrieron más de nueve (9) meses sin que este sea resultado.</p> <p>Habiendo determinado la infracción cometida por la impugnante, el inspector emitió medida de requerimiento a fin de realizar los pagos pendientes, otorgando un plazo de tres (3) días hábiles.</p>

		Asimismo, la impugnante señala que cumplió con el pago oportuno de beneficios de acuerdo a ley, adjuntando boletas de pagos.
4	Fundamento del Tribunal	Realizado el análisis de las actuaciones del expediente, se deberá verificar sobre la caducidad del procedimiento administrativo. Teniendo en cuenta que el dieciocho (18) de setiembre del 2019 se inició el procedimiento sancionador con la notificación al inspeccionado y el veintinueve (29) de setiembre del 2020 se emitió la resolución de Sub Intendencia, y la norma establece que el procedimiento caducará y procederá el archivo cuando transcurran nueve (9) meses desde el inicio. Asimismo, se advierte mediante proveído de fecha veintiocho (28) de agosto del 2020 se resuelve ampliar el procedimiento por tres (3) meses, sin embargo, se debe verificar si cumplen con dos (2) condiciones: la primera versa sobre si esta fue previamente notificada al inspeccionado, hecho que si cumplió con la condición; la segunda condición refiere a si fue emitido por el órgano competente, en tal sentido, de la revisión de los actuados la Sala determina que, si bien es cierto, la norma no establece quien es el órgano competente para la ampliación de plazo, se deberá recurrir al TUO de la LPAG para determinarlo. Asimismo, se advierte que si la Sub Intendencia gozara de facultad para ampliar el plazo de las actuaciones se estaría perjudicando a los inspeccionados, además, la Sub Intendencia es una unidad orgánica y no un órgano. En tal sentido, habiéndose determinado la omisión de los requisitos de validez del Proveído de fecha veintiocho (28) de agosto del 2020, corresponde declarar nulidad del procedimiento administrativo sancionador.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión. Se declara NULO el proveído de fecha 28 de agosto del 2020. Se declara CADUCIDAD del procedimiento sancionador.

Anexo 17

Guía de análisis documental: Resolución N.º 018-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 018-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: TELEFÓNICA DEL PERÚ S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del Artículo 46 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento. Numeral 46.10 del Artículo 46 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por inasistencia a comparecencia.
3	Hecho	El inspector comisionado emitió la medida de requerimiento solicitando acredite el aumento general de remuneraciones, aumento adicional de remuneraciones, asignación de movilidad, refrigerio y escolaridad, otorgando un plazo de cuatro (4) días hábiles a fin de presentar boletas de pago y constancias de depósitos que demuestren el cumplimiento de la medida. La impugnante señala que las infracciones devienen en nulas al no haberse analizado los documentos presentados durante el procedimiento inspectivo.
4	Fundamento del Tribunal	Habiendo determinado que la impugnante presentó la documentación solicitada por el inspector en la medida de requerimiento, asimismo adjuntó las boletas de pago a fin de acreditar el pago de remuneración hacia sus trabajadores demostrando su carácter colaborador con la inspección de trabajo. Por lo tanto, la medida impuesta vulnera el principio de legalidad al no haberse acreditado la existencia de infracción.
5	Decisión	Se declara FUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 18

Guía de análisis documental: Resolución N.º 044-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 044-2021-SUNAFIL/TFL		Empresa impugnante: SOLUCIONES EN TELECOMUNICACIONES SOLTEL S.C.R.Ltda.
Sala: Primera Sala		
Año: 2021		
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no pagar vacaciones truncas.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento. Numeral 46.10 del Artículo 46 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por inassistencia a comparecencia.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	De la inspección realizada se advierte que existe vínculo laboral entre la empresa SOLUCIONES EN TELECOMUNICACIONES SOLTEL y el señor Iván Ugarte Nava que se encubría como un contrato civil. Asimismo, citada empresa no acreditó mediante documentos que no existía vínculo laboral con el referido señor. La impugnante señala que existe un contrato de locación de servicios por medio del cual se contrató los servicios del Sr. Iván Ugarte, asimismo, se efectuaron los pagos por dichos servicios. Además, el certificado de trabajo que presenta dicho Sr. no ha sido emitido por la empresa, y el inspector comisionado no lo ha observado. Por otro lado, existe un proceso judicial por pago de beneficios sociales con el citado señor que contiene los mismos hechos denunciados por el inspector y que actualmente se encuentra archivado.
		El inspector emitió la medida de requerimiento a fin de que la empresa impugnante acredite el pago de CTS, gratificación, bonificación extraordinaria, vacaciones y

		entrega del certificado de trabajo, otorgando un plazo de seis (6) días hábiles, siendo que no cumplió con lo solicitado. Asimismo de dictó comparecencia para el día veintitrés (23) de mayo del 2018 a las 8:45 am, la misma que la impugnante no asistió.
4	Fundamento del Tribunal	<p>De acuerdo a los documentos presentados, el Tribunal advierte que el Jefe Logístico de la impugnante afirma que el Sr. Iván Ugarte prestaba servicios sujeto a un horario de lunes a viernes de 8:45 am a 6:00 pm, percibiendo una remuneración de S/1,500.00. Lo expuesto desvirtúa lo dicho por el impugnante, considerando que existen los 3 elementos esenciales, 1) prestación de servicios, 2) remuneración 3) subordinación. En tal sentido, se acredita el vínculo laboral entre la empresa impugnante y el Sr. Iván Ugarte.</p> <p>Habiéndose evidenciado el incumplimiento a las normas sociolaborales el inspector comisionado emite la medida inspectiva de requerimiento a fin de presentar los documentos que acrediten el cumplimiento de las normas, transcurrido el plazo la empresa no cumple con la medida impuesta.</p> <p>Respecto a la comparecencia del día veintitrés (23) de mayo del 2018 a las 8:45 am, la impugnante no se presentó, teniendo la posibilidad de nombrar a un representante que asista, esta no lo hizo, lo que demuestra que incumplió con su deber de colaboración.</p>
5	Decisión del Tribunal	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 19

Guía de análisis documental: Resolución N.º 064-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 064-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: ANDINA DE RADIOFUSIÓN S.A.C. - ANRASAC
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Seguridad y salud en el trabajo
2	Infracción	Numeral 28.10 del Artículo 28 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por no cumplir con brindar la debida formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo. Infracción MUY GRAVE por no cumplir con planificar la acción preventiva de riesgos.
3	Hecho	Se advierte que la inspeccionada no brindó la capacitación en seguridad y salud de acuerdo a las labores específicas a realizar al momento de su contratación del Sr. García Trinidad, quien perdió la vida en el desarrollo de sus actividades. La empresa impugnante señala que si se llevó a cabo la debida formación e información en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo que se acredita con el curso de “Conceptos básicos de seguridad y salud en el trabajo”. Asimismo, el supervisor del grupo cumplía su función de acuerdo a ley, sin embargo en estos casos la responsabilidad por la acción corresponde a cada trabajador.
4	Fundamento del Tribunal	A criterio de la Sala, el cumplimiento de las normas en seguridad y salud en el trabajo no se basan únicamente en la aplicación de instrumentos de gestión de riesgos, sino que, además se deberá adoptar comportamiento que ayuden eficazmente a prevenir posibles riesgos durante el desarrollo de las actividades y estos no cause la pérdida de vidas humanas. Asimismo, en el presente caso la autoridad realizó el análisis debido en los elementos materia de inspección, siendo que efectivamente existe responsabilidad administrativa en el accidente ocasionado.
5	Decisión	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 20

Guía de análisis documental: Resolución N.º 400-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 400-2021-SUNAFIL/TFL		Empresa impugnante: ALFRED H KNIGHT DEL PERÚ S.A.C.
Sala: Primera Sala		
Año: 2021		
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.1 del Artículo 46 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por no permitir el ingreso del inspector comisionado.
3	Hecho	Consta en el acta de infracción, la empresa ALFRED H KNIGHT DEL PERÚ S.A.C. dilató la visita mediante procedimiento supuestamente necesarios para el ingreso a las instalaciones, se desplazó a los inspectores a otro ambiente ocasionando la demora de cuarenta (40) minutos, sin embargo, de los documentos se advierte que dicho procedimiento solo correspondía a los contratistas, y no para los inspectores. La referida empresa señala que no se trata de un impedimento a la realización de la labor inspectiva, pues de acuerdo a las normas internas, todas las personas deben pasar por inducción en SST para ingresar a las instalaciones de la empresa, debiendo otorgar los EPP.
4	Fundamento del Tribunal	La Sala señala que del análisis del expediente sancionador, se evidencia que el procedimiento impuesto a los inspectores estaría establecido para los contratistas que ingresaban a la empresa impugnante, sin embargo, no puede establecerse un criterio limitado para dicho procedimiento, pues el fin es el cumplimiento de las normas de SST y en especial proteger y evitar los accidentes dentro del centro de labores, siempre y cuando no interrumpen la actuación inspectiva. Asimismo, se advierte que los inspectores comisionados consiguieron entrar al centro de labores y estos fueron atendidos por los representantes de la impugnante, en tal sentido, se configura limitación temporal y justificada para el ingreso a las instalaciones, pues se verifica que posteriormente se realizaron las actuaciones y se cumplió efectivamente con las obligaciones relacionadas a inspección laboral.
5	Decisión	Se declara FUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 21

Guía de análisis documental: Resolución N.º 521-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 521-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: ALFRED H KNIGHT DEL PERÚ S.A.C.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
2	Infracción	Numeral 25.10 del Artículo 25 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por realizar actos que afectan a la libertad sindical.
3	Fundamento del Recurso de revisión	Para la empresa ALFRED H KNIGHT el procedimiento sancionador se encuentra caducado, en vista de que la Sub Intendencia decide ampliar el plazo en tres (3) meses, tal hecho estaría afectando el debido procedimiento al no motivar dicha ampliación. Asimismo, solicitan la inhibición de SUNAFIL pues ya se encuentran vigentes once (11) procesos judiciales que versan sobre materia señalada en el acta de infracción.
4	Fundamento del Tribunal	La Sala advierte que mediante proveído de fecha once (11) de noviembre del 2020 se resuelve ampliar el procedimiento por tres (3) meses, sin embargo, se debe verificar si cumplen con dos (2) condiciones: la primera versa sobre si esta fue previamente notificada al inspeccionado, hecho que si cumplió con la condición; la segunda condición refiere a si fue emitido por el órgano competente, en tal sentido, de la revisión de los actuados la Sala determina que, si bien es cierto, la norma no establece quien es el órgano competente para la ampliación de plazo, se deberá recurrir al TUO de la LPAG para determinarlo. Asimismo, se advierte que si la Sub Intendencia gozara de facultad para ampliar el plazo de las actuaciones se estaría perjudicando a los inspeccionados, además, la Sub Intendencia es una unidad orgánica y no un órgano. En tal sentido, habiéndose determinado la omisión de los requisitos de validez del Proveído de fecha once (11) de noviembre del 2020, corresponde declarar nulidad del procedimiento administrativo sancionador.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO el recurso de revisión. Se declara NULO el proveído de fecha 11 de noviembre del 2022 que amplía en tres (3) meses el procedimiento sancionador.

Anexo 22

Guía de análisis documental: Resolución N.º 305-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 305-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: EPLI S.A.C.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Seguridad y salud en el trabajo
2	Infracción	Numeral 28.10 del Artículo 28 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por no cumplir con la normativa en materia de equipos de protección personal.
3	Hecho	La empresa inspeccionada no cumplió con entregar el equipo de protección personal (sobrelentes), hecho que generó que el Sr. Juan Fernández Herrera no lo use mientras ocurría el accidente. Asimismo, es responsabilidad de la empresa el cumplimiento de las normas en materia de seguridad y salud en el trabajo,. La impugnante señala que los inspectores no han considerado el documento que acredita la entrega de “lentes llanos de protección” de fecha dieciocho (18) de octubre del 2016, asimismo, la falta de este equipo no fue comunicado en ningún momento a la empresa.
4	Fundamento del Tribunal	Del expediente sancionador, la Sala señala que corresponde al empleador velar por la seguridad y salud en e trabajo, desarrollando determinadas acciones a fin de mejorar el sistema de control. Asimismo, es importante señalar que los EPP son entregados por la empresa hacia sus colaboradores a fin de prevenir riesgos que no pueden ser eliminados durante el desarrollo de las funciones, es decir, no es suficiente la entrega de EPP sino que la empresa debe considerar su uso efectivo. Por otro lado, incluso si el accidente en el ambiente laboral se debe por responsabilidad del trabajador, es la inspeccionada responsable de cumplir y hacer cumplir con las normas de seguridad y salud en el trabajo.
5	Decisión	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 23

Guía de análisis documental: Resolución N.º 332-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 332-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: EPLI S.A.C.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Seguridad y salud en el trabajo
2	Infracción	Numeral 28.10 del Artículo 28 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por falta de formación e información sobre seguridad y salud en el trabajo. Infracción MUY GRAVE por falta de Identificación de Peligros y Riesgos Infracción MUY GRAVE por falta de condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	<p>De acuerdo a las actuaciones realizadas por los inspectores se dejó constancia que el accidente de trabajado por Traumatismo Renal Derecho con Nefrectomía Derecha es responsabilidad del inspeccionado por no adoptar una correcta gestión de riesgos a fin de evitar el accidente o disminuir las posibilidades de que este ocurriese. En tal sentido, ah determinarse la existencia del accidente y siendo este insubsanable, los inspectores no dictaron la medida de requerimiento. Asimismo, se le imputa la comisión de tres (3) infracciones por incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo y no la comisión de uno (1) solo como alega la inspeccionada.</p> <p>La impugnante señala que fueron subsanadas los incumplimientos advertidos por los inspeccionados, en el caso de la Identificación de Peligros y Riesgos, esta fue subsanada antes de la emisión de la imputación de cargos, y se realizó un procedimiento de medidas de control con la finalidad de prevenir la ocurrencia de futuros accidentes. Asimismo alegan que se ha interpretado mal el TUO de la LPAG al confundir los conceptos de “conducta o hecho” con “incumplimiento”, es decir, la autoridad señala que todo incumplimiento genera distintas infracciones y estas pueden ser sancionadas individualmente.</p>

4	Fundamento del Tribunal	<p>Si bien es cierto, el TUO de la LPAG establece la subsanación voluntaria, sin embargo, de los actuados se advierte que estas acciones debieron tomarse antes del accidente del joven que de acuerdo al informe médico se le tuvo que extirpar el riñón derecho, lo que denota el carácter insubsanable de la infracción. Asimismo, se evidencia que a la fecha del accidente, la impugnante no había brindado la información e información respecto a los riesgos del “operario de corte laser”, además, no había emitido las medidas de control en la matriz IPERC. En tal sentido, queda acredita que la impugnante no estableció las medidas preventivas de forma oportuna.</p> <p>Por otro lado, la Sala determina que el presente caso concurre conductas individualizadas, cada una se debe a la identificación de tres (3) conductas vinculadas al incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.</p>
5	Decisión del Tribunal	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 24

Guía de análisis documental: Resolución N.º 090-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 090-2021-SUNAFIL/TFL		Empresa impugnante: TRANSPORTADORA DE GAS DEL PERÚ S.A.
Sala: Primera Sala		
Año: 2021		
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no realizar el pago o goce vacacional
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recurso de revisión	La impugnante alega afectación al principio de concurso de infracciones debido a que se impone dos sanciones por un mismo hecho. Asimismo, el plazo máximo del procedimiento sancionador es de doce (12) meses, siendo que la Resolución de Intendencia fue notificada con fecha uno (1) de mayo del 2021, lo que sería diecisiete (17) meses, por tal razón el presente procedimiento se encontraría en caducidad.
		Los inspectores comisionados advierten que la inspeccionada no acreditó el pago o goce del descanso vacacional a siete (7) trabajadores, en tal sentido se emitió medida inspectiva de requerimiento a fin de cumplir con las infracciones cometidas, otorgando un plazo de tres (3) días hábiles, para acreditar el cumplimiento del mismo, siendo que no cumplió dentro del plazo.
4	Fundamento del Tribunal	La Sala señala que el plazo de caducidad en el procedimiento sancionador inicia desde la notificación del acta de infracción, siendo que este fue notificado el veintitrés (23) de setiembre del 2019, y considerando la prórroga en las actuaciones inspectivas la Resolución de Sub Intendencia se notificó el veintiuno (21) de

		<p>setiembre del 2020, por lo que estaría dentro del plazo de caducidad de nueve (9) meses.</p> <p>En relación a la infracción por pagar las vacaciones de los extrabajadores estas no fueron otorgadas ni pagadas por la inspeccionada. La Ley establece que el descanso vacacional es un derecho que gozan los trabajadores que cumple con el record correspondiente. Asimismo, el Tribunal Constitucional a establecido que cuando el empleador no cumpla con el pago de las vacaciones deberá indemnizar al trabajador. La situación que se presenta vulnera el derecho al descanso, a la salud, al ocio y no permite que los trabajadores realicen actividades familiares.</p>
		<p>En relación a la medida de requerimiento se evidencia que la inspeccionada no cumplió con acreditar el cumplimiento de la medida por lo que la Sala concluye que si corresponde la infracción emitida por el inspector.</p>
5	Decisión del Tribunal	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 25

Guía de análisis documental: Resolución N.º 321-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 321-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: PERUPETRO S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por cometer actos que afecten la dignidad y el ejercicio de los derechos constitucionales.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	La empresa PERUPETRO S.A. no permitió el ejercicio del derecho de defensa de los trabajadores Gonzales Carrasco y Soplín Ríos negándose el debido proceso. No se trata si las sanciones impuestas por la referida empresa sean razonables o no, sino se trata de que no se respetó el debido proceso. La impugnante señala no se establece en el TUO de la Ley de Productividad y Competividad Laboral el otorgamiento de un plazo de defensa ante una sanción disciplinaria. Además, existe una errónea interpretación en lo que se refiere al derecho de defensa del trabajador, pues se plantea aplicar la figura jurisdiccional constitucional al ámbito disciplinario. Asimismo, indican que se respetó el derecho de defensa de los trabajadores de acuerdo a su Reglamento Interno.
		En relación a la medida de requerimiento la empresa impugnante señala que se ha vulnerado el principio <i>non bis in idem</i> , en razón a que la infracción en materia de relaciones laborales y la infracción a la labor inspectiva parten del mismo hecho.
4	Fundamento del Tribunal	La Sala señala que la Constitución contiene de manera implícita la observancia del derecho de defensa y el respeto del debido proceso. Asimismo, la impugnante señala que los trabajadores tuvieron oportunidad de realizar sus descargos cuando

		ya habían sido sancionados, lo que no resulta razonable. El derecho de defensa evita la consumación de la afectación mediante la presentación de los descargos.
		La medida de requerimiento responde a la necesidad de que el empleador cumpla con la norma dentro del plazo establecido. En tal sentido, la medida de requerimiento corresponde al cumplimiento de las obligaciones laborales, mientras que la infracción en materia de relaciones laborales sanciona la conducta del empleador al desconocer los derechos de sus trabajadores.
5	Decisión del Tribunal	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 26

Guía de análisis documental: Resolución N.º 630-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 630-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Seguridad y salud en el trabajo
2	Infracción	Numeral 28.10 del Artículo 28 del RLGIT. Infracción MUY GRAVE por no cumplir con normativa SST
3	Fundamento del Recurso de revisión	La inspeccionada señala que el presente procedimiento se encuentra prescrito debido a que el accidente ocurrió el diez (10) de diciembre del 2015, y el acta de infracción se notifica el veintisiete (27) de abril del 2018, siendo mas de 2 años, por lo que corresponde que sea declarada la prescripción del procedimiento.
4	Fundamento del Tribunal	En relación a la prescripción del procedimiento, la Sala advierte que la infracción impuesta se califica como instantánea, debido a que tuvo efecto desde el día del accidente, diez (10) de diciembre del 2015, es decir, no pasó ni un día desde el accidente hasta el inicio del PAS, pues este inicio el mismo día que ocurrió el accidente. Asimismo, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo establece que el función del empleador tomar liderazgo en relación a la seguridad y salud e nel trabajo a fin de prevenir los riesgos que puedan ocasionarse, ello se aplica mediante la adopción de medidas preventivas. En el presente caso, se advierte que la inspeccionada no acreditó que haya brindado la capacitación por formación e información para el puesto de operarios, ni las acciones a tomar si la maquinaria presentase alguna falla en su funcionamiento, hecho que produjo el deceso de un trabajador y las lesiones en otro trabajador.
5	Decisión del Tribunal	Declarar INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 27

Guía de análisis documental: Resolución N.º 541-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 541-2021-SUNAFIL/TFL		Empresa impugnante: G4S PERU S.A.C.
Sala: Primera Sala		
Año: 2021		
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	<p>Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT</p> <p>Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no pagar vacaciones e indemnización vacacional.</p> <p>Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no contar con registro de asistencia.</p>
		<p>Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT</p> <p>Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.</p>
3	Hechos	<p>El inspeccionado alega que se ha vulnerado el principio de legalidad debido a que la autoridad administrativa no se ha pronunciado respecto a los descargos realizados, así como tampoco han explicado las razones por las cuales los argumentos esgrimidos son declarados inadmisibles. Asimismo, advierten que en el presente procedimiento el inspector auxiliar no gozaba de facultades y que el acta de infracción emitida no contaba con la firma del Supervisor inspector, lo que ocasiona la nulidad.</p> <p>Además, sostienen que se ha vulnerado el principio de motivación debido a que la decisión no se encuentra argumentada, la inspeccionada refiere que cumplieron con las normas laborales y que los trabajadores que no se encontraban en el Registro de Asistencia se debía a que estaban excluidos de la jornada máxima.</p>
4	Fundamento del Tribunal	En relación a la vulneración del principio de legalidad que alega el inspeccionado, la Sala señala que, la Directiva N.º 001-2016-SUNAFIL/INII, dispone que no resulta necesario que todos los miembros del equipo participen en la totalidad de

		<p>diligencias que se señalen, sin embargo, con anterioridad a la emisión de la medida inspectiva de requerimiento deberán, por lo menos, haber concurrido a una actuación inspectiva. Asimismo, el Reglamento no establece que la firma del supervisor sea un requisito para la emisión del Acta de infracción. En tal sentido, no se ha vulnerado el principio de legalidad.</p> <p>En relación a la vulneración del principio de motivación, la Sala señala que el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, obliga al empleador a contar con el Registro al tiempo de trabajo, ello a fin de garantizar el cumplimiento de la jornada máxima de trabajo. Asimismo, el expediente sancionador se advierte que la inspeccionada no ha presentado documento que acredite sus argumentos referidos a una jornada diferente, más aún, se evidencia que en las boletas de pago de los referidos trabajadores que laboraban en la jornada de ocho (8) horas; por dichos motivos, no se ha vulnerado el principio de motivación por cuanto la resolución se encuentra debidamente motivada.</p>
5	Decisión	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 28

Guía de análisis documental: Resolución N.º 236-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 236-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: TAWA CONSULTING S.A.C.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento el Recurso del revisión	<p>TAWA CONSULTING S.A.C. señala que se ha interpretado de manera errónea el numeral 46.7 del artículo 46 del RGIT debido que la autoridad debe considerar la labor de colaboración y participación del administrado para cumplir con la medida de requerimiento. La impugnante alega que presentó los documentos solicitados en el plazo establecido por la medida de requerimiento.</p> <p>Asimismo, la referida empresa advierte la inaplicación del principio de tipicidad, pues el numeral 46.7 no establece que la aplicación de esta infracción se debe solamente para aquellos administrados que no cumplan en el plazo establecido, pues se advierte que cumplieron el requerimiento del diecinueve (19) de diciembre del 2016.</p>
4	Fundamento del Tribunal	<p>Como se ha mencionado con anterioridad, la medida inspectiva de requerimiento es una medida correctiva que tiene como finalidad revertir la ilegalidad en la conducta del inspeccionado, antes del procedimiento sancionador y siempre y cuando se trata de una situación subsanable.</p> <p>De los actuados se advierte que los inspectores emiten la medida de requerimiento a fin de que presente el Registro de exámenes médicos, sin embargo, antes de la emisión de la medida advierten la inexistencia de tal documento, lo cual sería imposible de cumplir si tal documento no existe.</p>
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 29

Guía de análisis documental: Resolución N.º 279-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 279-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: ADECCO CONSULTING S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Seguridad y salud en el trabajo
2	Infracción	Numeral 28.10 del artículo 28 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no brindar formación e información del puesto de trabajo. Infracción MUY GRAVE por no contar con Reglamento Interno de SST,
3	Hechos	La empresa ADECCO CONSULTING S.A. solicita se declara nula la resolución de intendencia, debido a que no se notificó correctamente. Asimismo, señala que se ha vulnerado el principio de motivación y el debido procedimiento por no establecer nexo entre las causas del accidente y las infracciones detectadas. Además, manifiestan que la ex trabajadora si había sido capacitada para los riesgos del puesto de trabajo. Por último, señalan que si se realizó la entrega del Reglamento Interno y que la autoridad reconoce que si existió la entrega del mismo, hecho que no fue considerado por la autoridad; en tal sentido, alegan la vulneración al derecho de motivación de la resolución.
4	Fundamento del Tribunal	En relación a la nulidad del Informe Final de Instrucción, la Sala determinó que esta fue debidamente notificado, en vista que, el notificador advirtió que la impugnante había cambiado de domicilio por lo que la Sub Intendencia dispone notificar de manera conjunta el proveído y el Informe Final al nuevo domicilio del administrado, y al no poderse entregar a ninguna persona se procedió a notificar bajo puerta. En relación a la falta de motivación la Sala señala, no basta para considerar que un accidente de trabajo haya sido ocasionado por negligencia por parte de la ex trabajadora, es deber del empleador la prevención en el desarrollo de las

		<p>actividades, es quien debe garantizar el trabajo seguro dentro de las instalaciones de trabajo. En el presente caso, se advierte que el accidente ocurrido tuvo diversas causas, cierta parte corresponde a la ex trabajadora, y la otra parte corresponde a la inspeccionada al advertirse que no se cumplió con brindar la capacitación de formación e información de riesgo para el puesto de trabajo y no contar con Reglamento Interno de SST.</p> <p>Respecto a la falta formación e información del riesgo del puesto de trabajo, la inspeccionada no brindó dicha capacitación lo que contribuyó al accidente ocasionado.</p> <p>En relación al Reglamento interno del SST, en la fecha del accidente la inspeccionada no prestó el referido Reglamento así como ningún documento que pruebe su existencia.</p>
5	Decisión	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 30

Guía de análisis documental: Resolución N.º 122-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 122-2021-SUNAFIL/TFL		Empresa impugnante: ISEG PERÚ S.A.C.
Sala: Primera Sala		
Año: 2021		
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
2	Infracción	Numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no contar con Registro de asistencia,
3	Hechos	La empresa ISEG PERÚ alega la interpretación errónea en relación al registro de asistencia, por cuanto no es obligatorio el control de asistencia del personal destacado en terceras empresas. Igualmente, advierte interpretación errónea en relación a la jornada intermitente del personal vigilante, al considerar que se encuentran dentro de la jornada máximo de trabajo. Además, señala que es la autoridad inspectiva la obligada de acreditar el carácter intermitente del trabajador.
4	Fundamento del Tribunal	En relación la interpretación errónea en relación a la jornada intermitente del puesto de vigilante, se advierte que la jornada máxima en nuestro país es de ocho (8) horas diarias y/o cuarenta y ocho (48) semanales, sin embargo, existen excepciones. No se encuentran dentro de la jornada máxima de trabajo aquellos que la naturaleza de sus labores sea intermitentes de espera, vigilancia o custodia, denotando en este servicio la existencia de lapsos de inactividad. En tal sentido, de la revisión de los actuados, se evidencia que los vigilantes de la inspeccionada debían reportar cada cierto tiempo las ocurrencias que acontecían durante el desarrollo de sus funciones. En relación al registro de asistencia, la inspeccionada señala que el personal que no se encuentra en el Registro de asistencia se encuentra destacado en otra empresa, siendo estas empresas las que se encargan de llevar el control de asistencia del trabajador desplazado; sin embargo, de los actuados se advierte que no se requirió los registros de asistencias a las empresas por cuanto no se puede comprobar si efectivamente de pagaron las horas extras laboradas.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 31

Guía de análisis documental: Resolución N.º 135-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 135-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CSALUD S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no pagar vacaciones e indemnización vacacional.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	<p>La empresa inspeccionada señala que se ha vulnerado el principio al debido procedimiento, debido a que no han sido merituados los documentos presentados durante el proceso de inspección. De acuerdo al Decreto Supremo N.º 001-98-TR, el pago de la remuneración de acredita con el comprobante bancario, el mismo que presentaron y no fue evaluado.</p> <p>Asimismo, advierten la vulneración al principio de razonabilidad, en vista de que la multa resulta perjudicial para el estado económico de la empresa, toda vez que, han cumplido con subsanar las omisiones evidenciadas.</p>
4	Fundamento del Tribunal	<p>En relación a la vulneración del debido procedimiento, habiéndose presentado los medios probatorios por la impugnante se debió corroborar la información, es decir, evaluar los mismos, con la finalidad de establecer si dichos documentos cumplieron con la obligación. Debe tenerse presente, uno de los fines de la inspección es acercarse a la verdad material, por ende, los inspectores debieron evaluar los documentos en atención al principio de primacía de la realidad.</p>
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 32

Guía de análisis documental: Resolución N.º 174-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 174-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CSALUD S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento. Numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no asistir a comparecencia.
3	Hechos	La empresa CSALUD S.A. indica que cumplió fehacientemente con subsanar los incumplimientos advertidos por los inspectores comisionados, se presentaron los medios probatorios que acreditan los pagos a las cuentas de los trabajadores, lo que no fue considerado por el personal a cargo. Asimismo, la impugnante refiere que resulta perjudicial la multa impuesta debido a que no respeta el principio de razonabilidad.
4	Fundamento del Tribunal	La Sala determinó que el fin de la medida de requerimiento es corregir el incumplimiento durante el procedimiento sancionador, sin embargo, para el presente caso no resultaba razonable la emisión de la medida, debido a que la empresa ha demostrado que no cuenta con capacidad económica de pago, por ende, la emisión de la medida de requerimiento resulta desnaturalizada, conforme a que era de conocimiento que la empresa no podía cumplir con la medida. En relación a la inasistencia a la comparecencia programada, se advierte que la impugnante conocía del requerimiento de comparecencia y que su inasistencia constituiría infracción, por ende, queda acreditado que la inspeccionada no cumplió con su deber de colaboración.
5	Decisión	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.

Anexo 33

Guía de análisis documental: Resolución N.º 185-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 185-2021-SUNAFIL/TFL		Empresa impugnante: CSALUD S.A.
Sala: Primera Sala		
Año: 2021		
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones Laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT
		Infracción MUY GRAVE por no realizar el pago de vacaciones,
2	Infracción	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT
		Infracción MUY GRAVE por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	La empresa impugnante indica que cumplió con subsanar los incumplimientos advertidos por los inspectores comisionados, se presentaron los medios probatorios que acreditan los pagos a las cuentas de los trabajadores, lo que no fue considerado por el personal a cargo. Además, en relación al pago de los intereses legales, la inspeccionada alega que se realizó el pago por gratificaciones y bonificación, sin embargo, en las boletas de pago no se calcularon los intereses legales debido a que este requerimiento se hizo en la imputación de cargos.
4	Fundamento del Tribunal	La Sala determinó que no se cumplió con el fin de la medida de requerimiento, debido a que la empresa ha demostrado que no cuenta con capacidad económica de pago, por ende, la emisión de la medida de requerimiento resulta desnaturalizada. En relación al pago de vacaciones, de los documentos entregados por la inspeccionada se evidencia que acreditó el pago mediante transferencia bancaria a los tres (3) trabajadores por lo que demuestra el cumplimiento de la obligación imputada.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.

Anexo 34

Guía de análisis documental: Resolución N.º 186-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 186-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CSALUD S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamentos del Recurso de revisión	La inspeccionada alega que se encuentran subsanadas las conductas advertidas como infracciones, la misma que se demuestra con los documentos presentados como boletas de pago, comprobantes de transferencias a las cuentas bancarias de los trabajadores afectados. Sin embargo, señalan que la autoridad administrativa no ha valorado los documentos presentados. Asimismo, la impugnante refiere que resulta perjudicial la multa impuesta debido a que no respeta el principio de razonabilidad.
4	Fundamento del Tribunal	La Sala determinó que el fin de la medida de requerimiento es corregir el incumplimiento durante el procedimiento sancionador, sin embargo, para el presente caso no resultaba razonable la emisión de la medida, debido a que la empresa ha demostrado que no cuenta con capacidad económica de pago, por ende, la emisión de la medida de requerimiento resulta desnaturalizada, conforme a que era de conocimiento que la empresa no podía cumplir con la medida.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.

Anexo 35

Guía de análisis documental: Resolución N.º 195-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 195-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CSALUD S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones Laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no realizar el pago de vacaciones,
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recurso de revisión	La empresa impugnante indica que cumplió con subsanar los incumplimientos advertidos por los inspectores comisionados motivos de las infracciones impuestas, de modo tal que, se presentaron los medios probatorios que acreditan los pagos a las cuentas de los trabajadores, lo que no fue considerado por el órgano resolutivo. Asimismo, la impugnante refiere que resulta perjudicial la multa impuesta debido a que no respeta el principio de razonabilidad.
4	Fundamento del Tribunal	La Sala determinó que el fin de la medida de requerimiento es corregir el incumplimiento durante el procedimiento sancionador, sin embargo, para el presente caso no resultaba razonable la emisión de la medida, debido a que la empresa ha demostrado que no cuenta con capacidad económica de pago. En relación al pago de vacaciones, de los documentos entregados por la inspeccionada no se acredita el cumplimiento respecto al referido concepto. Asimismo, de la revisión del expediente sancionador se advierte que autoridad de segunda instancia realizó de manera correcta la fundamentación de las infracciones cometidas por lo que no corresponde lo solicitado por la inspeccionada.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.

Anexo 36

Guía de análisis documental: Resolución N.º 238-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 238-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUIR S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Hechos	La empresa PROSEGUR S.A. señala que no ha sido observado el artículo 31 de la LGIT, debido a que la infracción cometida por el incumpliendo de la medida inspectiva configuraría como una infracción “grave” y no “muy grave”. Por ello, la sanción impuesta deviene en ilegal al ir en contra lo establecido por el Reglamento.
	Fundamento del Tribunal	Del expediente sancionador se desprende que la medida de requerimiento se emitió a fin de que el empleador cumpla con acreditar la entrega de los contratos de trabajo suscritos con dieciséis (16) trabajadores, otorgando un plazo de tres (3) días hábiles. Sin embargo, la inspeccionada realizó el cumplimiento parcial de la medida, en el sentido que acreditó la entrega de diez (10) contratos, tal hecho determina la responsabilidad de la inspeccionada en la infracción imputada. En relación a la inobservancia del artículo 31 de la LGIT, la Sala señala que dicho artículo establece los casos que deberán ser considerados “graves” o “muy graves”, y considerando que dicho procedimiento inicia por acción del Sindicato mediante denuncia por falta de entrega de las copias de los contratos, se encuentra debidamente acreditado que corresponde la aplicación de la referida infracción muy grave, debido a que la omisión de la entrega vulnera derechos de los trabajadores.
5	Decisión	Se declara INFUNDADO el recurso de revisión.

Anexo 37

Guía de análisis documental: Resolución N.º 404-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 404-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CSALUD S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recurso de revisión	La empresa impugnante señala que la emisión de la medida inspectiva de requerimiento en el procedimiento sancionador responde a la necesidad de revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el infractor, sin embargo, en el presente caso, se advierte que el inspector tiene conocimiento que la medida impuesta no podrá ser cumplida por el inspeccionado, ese sentido se estaría vulnerado el principio de razonabilidad. Asimismo, advierten que se demostró que no cuenta con los medios económicos para cumplir con la medida imputada.
4	Fundamento del Tribunal	La Sala determinó que el fin de la medida de requerimiento es corregir el incumplimiento durante el procedimiento sancionador, sin embargo, para el presente caso no resultaba razonable la emisión de la medida, debido a que la empresa ha demostrado que no cuenta con capacidad económica de pago, por ende, la emisión de la medida de requerimiento resulta desnaturalizada, conforme a que era de conocimiento que la empresa no podía cumplir con la medida.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.

Anexo 38

Guía de análisis documental: Resolución N.º 412-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 412-2021-SUNAFIL/TFL		Empresa impugnante: GESTIÓN DE SERVICIOS COMPARTIDOS S.A.C.
Sala: Primera Sala		
Año: 2021		
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recurso de revisión	La empresa impugnante señala que no cumplió con la medida de requerimiento porque la misma carece de exigibilidad de acuerdo a ley. Asimismo, durante el procedimiento de inspección la impugnante ha demostrado su carácter colaborador con las actuaciones inspectivas, toda vez que ha presentado documentos a fin de esclarecer el supuesto incumplimiento,
4	Fundamento del Tribunal	Sobre la ayuda económica por vestuario correspondiente al año 2017, la Sala advierte que de acuerdo al Convenio suscrito, tendrá una vigencia de un (1) año y que rige desde el uno (1) de diciembre del 2015 al treinta (30) de noviembre del 2016, en tal sentido, considerando que para la emisión de la medida de requerimiento se debió comprobar la existencia de una infracción, sin embargo, ha quedado acreditado que dicho beneficios no fue pactado para el periodo 2017, siendo que dicha medida de requerimiento vulnera el principio de legalidad. En relación a los descuentos efectuados por el empleador, la Sala evidencia que los inspectores no han sustentado de manera clara las omisiones cometidas por la inspeccionada en relación al reintegro de remuneración por el año 2016, así como tampoco han señalado la remuneración mensual que percibía el trabajador, ni solicitado el registro de asistencia a fin de evaluar los hechos mencionados. Lo mencionado genera incertidumbre al no encontrarse debidamente motivado, por lo que dificulta a la Sala el determinar la responsabilidad sobre la infracción imputada.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.

Anexo 39

Guía de análisis documental: Resolución N.º 435-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 435-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: PROMOTORA OPCIÓN SOCIEDAD ANONIMA EAFC
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
Nº	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recurso de revisión	La inspeccionada advierte que la Resolución de Intendencia ha sido emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, entidad que no cuenta con jurisdicción a nivel nacional. Además, alegan que cumplieron con remitir el Reglamento Interno, conforme de acredita con los cargos de presentación vía correo electrónico. Asimismo, de acuerdo al Decreto Supremo 039-91-TR, la entrega del Reglamento Interno no sigue una formalidad. En el mismo sentido, corresponde dejar sin efecto la medida de requerimiento, por cuanto, se ha acreditado la entrega de los mismos.
4	Fundamento del Tribunal	En relación a la falta de competencia de la Intendencia de Lima Metropolitana, la Sala señala que el inspeccionado no sustentado su posición, asimismo, el Decreto Supremo N.º 007-2013-TR, determina que el citado órgano desconcentrado, dirige y supervisa las actuaciones inspectivas, dentro de su territorio. Sobre la medida inspectiva de requerimiento, se advierte que no se ha valorado los documentos presentados por la inspeccionada, toda vez que, presentó los correos que habían sido remitidos a los trabajadores y que contenían el Reglamento Interno, si bien es cierto, se solicitó la constancia de recepción de 67 trabajadores y la inspeccionada cumplió con 65 de ellas durante la etapa inspectiva y sancionadora, por lo que se desprende el carácter colaborador de esta. Asimismo, de acuerdo al principio de presunción de veracidad y verdad material, resulta suficiente la entrega de los correos adjuntados, pues queda acreditado que a la fecha ya se había entregado los Reglamentos a las 2 trabajadoras que faltaba su constancia de

		recepción. En tal sentido, no corresponde la sanción imputada, de acuerdo a que el objetivo del sistema inspectivo es la verificación del cumplimiento de las normas, hecho que se encuentra acreditado y además, la inspeccionada ha demostrado una conducta colaboradora durante el procedimiento inspectivo y sancionador.
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.

Anexo 40

Guía de análisis documental: Resolución N.º 443-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 443-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: ROM OUTSOURCING S.A.C.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones Laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.5 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no cumplir con las disposiciones relacionadas al contrato de trabajo a plazo determinado.
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recursos de revisión	La empresa ROM OUTSOURCING S.A.C. señala que el incremento de actividad se encontraba justificado debido a la contratación de la empresa ENTEL PERÚ, siendo necesario cubrir con determinados puestos de trabajo, por lo que se encuentra conforme a derecho la contratación realizada.
4	Fundamento del Tribunal	Habiendo revisado los documentos del presente expediente sancionador, se determina que el mismo se encuentra caducado, en vista que la norma establece un plazo de nueve (9) meses desde la notificación de la imputación de cargos, pudiendo este ampliarse de manera excepcional por tres (3) meses, cuando el órgano competente lo disponga. Se evidencia que el procedimiento administrativo sancionador inició el veintiséis (26) de abril del 2017, cuyo plazo vencía el veintiséis (26) de enero del 2018, considerando que la Resolución de Sub Intendencia se notificó el treinta y uno (31) de enero del 2018, se confirma que el plazo ha sido superado, por lo que corresponde su archivo.
5	Decisión del Tribunal	Se declara NULO la Resolución de Sub Intendencia.

Anexo 41

Guía de análisis documental: Resolución N.º 561-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 561-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CSALUD S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no pagar vacaciones no gozadas
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recurso de revisión	<p>La empresa inspeccionada señala que se han vulnerado los principios del procedimiento administrativo sancionar, debido a que la resolución emitida no se encuentra motivada. Asimismo, alegan que cumplieron con subsanar lo advertido por los inspectores comisionados, ello se demuestra con los documentos presentados, así como las boletas de pago y comprobantes de transferencias bancarias a los trabajadores afectados.</p> <p>Además, advierten la vulneración al principio de razonabilidad, en vista de que la multa resulta perjudicial para el estado económico de la empresa, toda vez que, han cumplido con subsanar las omisiones evidenciadas y considerando que el inspector comisionado tenía conocimiento de la imposibilidad de pago de las sanciones, se desnaturaliza la medida inspectiva de requerimiento</p>
4	Fundamento del Tribunal	<p>En relación a la vulneración a los principios del procedimiento administrativo sancionador, la Sala determina que la Resolución de Sub Intendencia se encuentra conforme a ley, pues de acuerdo a los hechos, la inspeccionada no ha acreditado el pago de la remuneración vacacional y vacaciones truncas correspondiente a dos (2) ex trabajadoras, en tal sentido, no se ha vulnerado los principios mencionados por</p>

		<p>el inspeccionado así como tampoco se advierte abuso de autoridad por parte de la autoridad.</p> <p>La Sala determinó que el fin de la medida de requerimiento es corregir el incumplimiento durante el procedimiento sancionador, sin embargo, para el presente caso no resultaba razonable la emisión de la medida, debido a que la empresa ha demostrado que no cuenta con capacidad económica de pago, por ende, la emisión de la medida de requerimiento resulta desnaturalizada, conforme a que era de conocimiento que la empresa no podía cumplir con la medida.</p>
5	Decisión del Tribunal	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.

Anexo 42

Guía de análisis documental: Resolución N.º 589-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 589-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CSALUD S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no pagar vacaciones no gozadas
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del recurso de revisión	<p>La empresa inspeccionada señala que el fin de la medida de inspectiva de requerimiento es revertir la ilegalidad generada por la conducta infractora, en ese sentido, resulta una vulneración al principio de razonabilidad la emisión de una medida inspectiva de requerimiento toda vez que el inspector tiene conocimiento que la conducta infractora es insubsanable y que además, imposible cumplir con la misma, habiéndose acreditado la situación financiera que atraviesa la inspeccionada y que no permite realizar los pagos pendientes a los afectados.</p> <p>Asimismo, la impugnante advierte que ha subsanado su conducta infractora, ha presentado los medios probatorios que así lo demuestran, sin embargo, estos no han sido valorados por el órgano resolutorio.</p> <p>Por otro lado, advierten la vulneración al principio de razonabilidad, en vista de que la multa resulta desproporcionada y perjudicial para el estado económico de la empresa, toda vez que, han cumplido con subsanar las omisiones evidenciadas y considerando que el inspector comisionado tenía conocimiento de la imposibilidad de pago de las sanciones, se desnaturaliza la medida inspectiva de requerimiento</p>

	Fundamento del Tribunal	<p>En relación a lo argumentado por la inspeccionada, no ha sido acreditado el pago de la remuneración vacacional a los trabajadores afectados, por tal razón, la infracción impuesta no vulnera el debido procedimiento.</p> <p>La Sala determinó que el fin de la medida de requerimiento es corregir el incumplimiento durante el procedimiento sancionador, sin embargo, para el presente caso no resultaba razonable la emisión de la medida, debido a que la empresa ha demostrado que no cuenta con capacidad económica de pago, por ende, la emisión de la medida de requerimiento resulta desnaturalizada, conforme a que era de conocimiento que la empresa no podía cumplir con la medida.</p>
5	Decisión del Tribunal	<p>Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.</p> <p>REVOCAR EN PARTE la sanción por infracción a la labor inspectiva.</p> <p>CONFIRMAR sanción en materia de relaciones laborales.</p>

Anexo 43

Guía de análisis documental: Resolución N.º 590-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 590-2021-SUNAFIL/TFL Sala: Primera Sala Año: 2021		Empresa impugnante: CSALUD S.A.
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Relaciones laborales
		Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT Infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no pagar vacaciones no gozadas
		Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Fundamento del Recurso de revisión	<p>La empresa impugnante indica que cumplió con subsanar los incumplimientos advertidos por los inspectores comisionados motivos de las infracciones impuestas, de modo tal que, se presentaron los medios probatorios que acreditan los pagos a las cuentas de los trabajadores, lo que no fue considerado por el órgano resolutorio. Asimismo, la impugnante refiere que resulta perjudicial la multa impuesta debido a que no respeta el principio de razonabilidad.</p> <p>Asimismo, durante las actuaciones inspectivas la inspeccionada informó al personal a cargo que se encontraban con problemas económicos, lo que acreditaron mediante la página web de SUNAT. Por ello, le resulta imposible cumplir con los pagos pendientes a los trabajadores afectados, en tal sentido, se estaría vulnerando el principio de razonabilidad, debido a que la autoridad emitió medida de requerimiento teniendo conocimiento que la misma no iba a poder cumplir, habiéndose acreditaron la situación financiera que atraviesan desde hace unos años.</p>
4	Fundamento del Tribunal	<p>En relación a la subsanación alegada por la inspeccionada, se evidencia que presentaron tres (3) copias de transferencias bancarias de fecha veintidós (22) de octubre del 2019, sin embargo, la imputación de cargo fue el veintidós (22) de mayo</p>

		<p>del 2019, por lo que corresponde aplicar una reducción al 30% de la sanción. Asimismo, habiéndose evaluado los argumentos de las autoridades inspectivas en primera instancia y en segunda instancia se evidencia que valoraron los documentos presentados por la inspeccionada.</p> <p>La Sala determinó que el fin de la medida de requerimiento es corregir el incumplimiento durante el procedimiento sancionador, sin embargo, para el presente caso no resultaba razonable la emisión de la medida, debido a que la empresa ha demostrado que no cuenta con capacidad económica de pago, por ende, la emisión de la medida de requerimiento resulta desnaturalizada, conforme a que era de conocimiento que la empresa no podía cumplir con la medida.</p>
5	Decisión del Tribunal	<p>Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.</p> <p>REVOCAR EN PARTE la sanción en materia de labor inspectiva.</p> <p>CONFIRMAR sanción en materia de relaciones laborales.</p>

Anexo 44

Guía de análisis documental: Resolución N.º 650-2021-SUNAFIL/TFL

DATOS GENERALES DE LAS RESOLUCIONES		
Resolución N.º: 650-2021-SUNAFIL/TFL		Empresa impugnante: CSALUD S.A.
Sala: Primera Sala		
Año: 2021		
CONTENIDO DE LAS RESOLUCIONES		
N.º	ITEMS	RESPUESTA
1	Materia	Labor inspectiva
2	Infracción	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT Infracción MUY GRAVE por no cumplir con medida inspectiva de requerimiento.
3	Hechos	La empresa impugnante señala que se han vulnerado los principios del procedimiento administrativo sancionar, debido a que la resolución emitida no se encuentra motivada. Asimismo, alegan que cumplieron con subsanar lo advertido por los inspectores comisionados, ello se demuestra con los documentos presentados, así como las boletas de pago y comprobantes de transferencias bancarias a los trabajadores afectados Asimismo, durante las actuaciones inspectivas la inspeccionada informó al personal a cargo que se encontraban con problemas económicos, lo que acreditaron mediante la página web de SUNAT. Por ello, le resulta imposible cumplir con los pagos pendientes a los trabajadores afectados, en tal sentido, se estaría vulnerando el principio de razonabilidad, debido a que la autoridad emitió medida de requerimiento teniendo conocimiento que la misma no iba a poder cumplir, habiéndose acreditaron la situación financiera que atraviesan desde hace unos años.
	Fundamento del Tribunal	La Sala determinó que el fin de la medida de requerimiento es corregir el incumplimiento durante el procedimiento sancionador, sin embargo, para el presente caso no resultaba razonable la emisión de la medida, debido a que la empresa ha demostrado que no cuenta con capacidad económica de pago, por ende, la emisión de la medida de requerimiento resulta desnaturalizada, conforme a que era de conocimiento que la empresa no podía cumplir con la medida.
5	Decisión	Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión.