

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD
CATÓLICA DEL PERÚ**

Escuela de Posgrado



**El empleo de las resoluciones administrativas firmes
derivadas del procedimiento inspectivo en el proceso de
ejecución en los juzgados laborales de la Corte Superior de
Justicia de Lima en el año 2022**

Tesis para optar el grado académico de Maestro en Derecho del Trabajo y
de la Seguridad Social que presenta:

Angel Tomás Ramos Rivera

Asesor:

Manuel Gonzalo De Lama Laura

Lima, 2024


Informe de Similitud

Yo, Manuel Gonzalo de Lama Laura docente de la Escuela de Posgrado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, asesor de la tesis “El empleo de las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo en el proceso de ejecución en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2022”, del autor Ángel Tomás Ramos Rivera, dejo constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 18% Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software *Turnitin* el 23/04/2024.
- He revisado con detalle dicho reporte y la Tesis o Trabajo de Suficiencia Profesional, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las pautas académicas.

Lugar y fecha:

23 de abril de 2024

Apellidos y nombres del asesor / de la asesora: <u>Manuel Gonzalo De Lama Laura</u>	
DNI: 42890241	
ORCID: 0000-0002-7286-8621	
Firma	

Dedicado a mis padres por su invaluable sacrificio
e incondicional apoyo en el logro de mis metas.

Gracias por todo.

Angel Ramos

RESUMEN

El artículo 48 de la Ley General de la Inspección del Trabajo establece que las resoluciones administrativas firmes derivadas de un procedimiento inspectivo tienen la calidad de títulos ejecutivos, por lo que en atención a lo señalado en el literal d) del artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo, su cumplimiento puede ser exigido a través del proceso ejecutivo laboral.

Sin embargo, la evidencia muestra que pese a que desde el 5 de noviembre del 2012 se encuentra vigente la Ley 29497 en la Corte Superior de Justicia de Lima, el empleo de dichas resoluciones administrativas es escaso en relación al número de pronunciamientos emitidos por los órganos resolutores de la autoridad inspectiva, lo que implica que pese a su condición de títulos ejecutivos, éstas son utilizadas como medios probatorios de una demanda tramitada en un proceso ordinario o abreviado laboral.

Así se tiene que la presente investigación muestra que el principal problema que impide el uso de las resoluciones del sistema inspectivo como títulos ejecutivos es el incumplimiento de los requisitos contemplados por ley para ser considerados como tal, especialmente en aquellas obligaciones de dar suma de dinero, en donde se aprecia que la mayoría de ellas no son liquidadas por el órgano resolutor ni contienen los datos necesarios para su liquidación en el proceso de ejecución.

Consecuentemente, al comprobarse que la inoperancia de la calidad de título ejecutivo de las resoluciones administrativas firmes del sistema inspectivo tienen relación con el incumplimiento de establecer una obligación líquida o liquidable, se concluye que el propio sistema inspectivo debe implementar las medidas internas que obliguen a los órganos resolutores a cumplir con este presupuesto, a partir del deber de la debida motivación contemplado en el citado artículo 48 de la Ley 28806.

Palabras clave: inspección del trabajo, proceso ejecutivo laboral, título ejecutivo, obligación cierta, expresa y exigible, ejecución de resolución administrativa firme.

ABSTRACT

Article 48 of the General Law on Labour Inspection provides those final administrative decisions resulting from an inspection procedure, have the quality of enforceable titles, so in accordance with the provisions of paragraph d) of article 57 of the Labor Procedure Law, compliance can be enforced through the labor enforcement process.

However, the evidence shows that despite the fact that Law 29497 has been in force in the Superior Court of Justice of Lima since November 5, 2012, the use of these administrative resolutions is scarce in relation to the number of pronouncements issued by the decision-making bodies of the inspecting authority, which implies that despite their status as enforceable titles, These are used as evidence of a claim processed in an ordinary or abbreviated labor process.

Thus, the present research shows that the main problem that prevents the use of the resolutions of the inspection system as enforceable titles is the failure to comply with the requirements contemplated by law to be considered as such, especially in those obligations to give a sum of money, where it can be seen that most of them are not liquidated by the resolving body nor do they contain the necessary data for their liquidation in the process of execution.

Consequently, when it has been found that the ineffectiveness of the enforceable quality of the final administrative resolutions of the inspection system is related to the failure to establish a liquid obligation, it is concluded that the inspection system itself must implement the internal measures that oblige the resolving bodies to comply with this budget, based on the duty of due motivation contemplated in the aforementioned Article 47 of Law 28806.

Keywords: labour inspection, labour enforcement process, enforceable title, certain, express, and enforceable obligation, enforcement of a final administrative decision

INDICE

	Pág.
Resumen	1
Índice	3
Lista de Tablas	5
INTRODUCCIÓN	6
CAPÍTULO I: LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS FIRMES EMITIDAS EN UN PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR A CARGO DE SUNAFIL	10
1.1. El sistema inspectivo laboral como parte del conjunto de medidas de protección de los derechos del trabajador	10
1.1.1. El régimen de protección de derechos del trabajador en el Perú	11
1.1.2. El sistema inspectivo laboral y su relación con la protección de derechos de los trabajadores	13
1.1.3. La relación entre proceso ejecutivo laboral y el procedimiento sancionador a cargo de la inspección laboral	14
1.2. El procedimiento administrativo sancionador en materia de inspección laboral	19
1.2.1. Las actuaciones inspectivas de investigación que detectan incumplimientos de las normas laborales	19
1.2.2. El procedimiento administrativo sancionador a cargo de la autoridad de inspección laboral	20
1.2.3. Contenido y alcances de la resolución administrativa firme emitida por la autoridad de la inspección del trabajo	22
1.3. El proceso ejecutivo laboral en la Ley Procesal del Trabajo	27
1.3.1. El proceso de ejecución laboral en la Ley Procesal del Trabajo: contenido y alcances	28

1.3.2.	La condición de título ejecutivos de las resoluciones administrativas firmes emitidas por los órganos resolutores de la inspección del trabajo	30
CAPÍTULO II: LA EJECUCIÓN JUDICIAL DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS FIRMES EMITIDAS EN EL PROCESO SANCIONADOR A CARGO DE SUNAFIL		35
2.1.	Análisis de resoluciones administrativas firmes emitidas por los órganos resolutores de la inspección del trabajo	35
2.1.1.	Los parámetros que deben cumplir las resoluciones administrativas firmes que contienen una obligación de dar suma de dinero para ser consideradas como títulos ejecutivos	37
2.1.2.	Los parámetros que deben cumplir las resoluciones administrativas firmes que contienen una obligación de dar suma de dinero para ser consideradas como títulos ejecutivos	40
2.2.	Análisis de las resoluciones judiciales emitidas en procesos de ejecución laboral	41
2.2.1.	Revisión de resoluciones a nivel de juzgados especializados de trabajo	41
CAPÍTULO III: PROPUESTA PARA IMPULSAR LA EFICACIA DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS FIRMES EMITIDAS POR EL SISTEMA INSPECTIVO EN EL PROCESO LABORAL EJECUTIVO		44
3.1.	El cumplimiento de la debida motivación de las resoluciones administrativas firmes emitidas por los órganos resolutores de la inspección del trabajo	45
3.1.1.	La existencia de procesos judiciales de ejecución de resoluciones administrativas de Sunafil	46
3.1.2.	El cumplimiento de las resoluciones administrativas firmes de precisar la obligación cierta, expresa y exigible	51
3.1.3.	Verificación de la necesidad de modificar el artículo 48 de la Ley de Inspección del Trabajo para el cumplimiento de los requisitos de un título ejecutivo laboral	63
3.2.	Las propuestas para mejorar la eficacia del mérito ejecutivo de las resoluciones administrativas del sistema inspectivo	66
	Conclusiones	73
	Referencias bibliográficas	79
	Anexos	82

LISTA DE TABLAS

TABLA N° 1. Situación de la ejecución de resoluciones administrativas firmes emitidas en un procedimiento administrativo sancionador en la Corte Superior de Justicia de Lima	36
TABLA N° 2. Procesos judiciales de ejecución de resoluciones administrativas firmes	46
TABLA N° 3. Resoluciones administrativas emitidas por la Intendencia Metropolitana de Lima	52
TABLA N° 4. Resultado de la muestra analizada	54
TABLA N° 5 Resoluciones que contienen una obligación de hacer	55
TABLA N° 6. Resoluciones que contienen una obligación de dar suma de dinero liquidable	57
TABLA N° 7. Muestra de resoluciones que no tienen la condición de títulos ejecutivos	60

INTRODUCCION

El artículo 48 de la Ley General de la Inspección del Trabajo contempla que la resolución consentida o confirmada posee mérito ejecutivo en relación a las obligaciones que contiene, lo que guarda concordancia con lo indicado en el literal d) del artículo 57 de la Ley Procesal del Trabajo, en donde se indica que las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones tienen la condición de títulos ejecutivos y su cumplimiento efectivo puede ser exigido en un proceso laboral de ejecución.

La emisión de estas resoluciones administrativas constituye el final de diversas actividades desarrolladas por el sistema inspectivo laboral, esto es, desde la decisión de la autoridad de trabajo de emitir una orden de inspección concreta, la asignación del Inspector de Trabajo responsable, la realización de las actuaciones inspectivas de investigación respecto de una determinada materia sociolaboral, la adopción de la medida de requerimiento por la infracción detectada, la emisión del acta de infracción correspondiente, el inicio del procedimiento administrativo sancionador, la emisión de la resolución de subintendencia, la eventual impugnación por el sujeto infractor, hasta el pronunciamiento final por parte de la Intendencia de Fiscalización Laboral competente o del Tribunal de Fiscalización Laboral, según sea el caso.

Así se advierte que una resolución administrativa firme emitida por el sistema inspectivo que reconoce derechos a favor del trabajador deriva de una actividad estatal encaminada a la protección de las normas laborales relativas a la defensa de la jornada de trabajo, remuneraciones, beneficios económicos, seguridad y salud en el empleo, en consonancia con las obligaciones internacionales aceptadas por el Estado Peruano como parte del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

Por lo tanto, se espera que una vez que este tipo de pronunciamientos administrativos que reconocen obligaciones de naturaleza laboral adquieren la condición de firmes, o lo que es lo mismo, tengan la categoría de cosa decidida en sede administrativa, origine un efecto directo e

inmediato sobre la situación del trabajador beneficiado con tal decisión, pues si bien una de las consecuencias del incumplimiento del empleador es la imposición de la sanción económica correspondiente como medida disuasiva, no debe dejarse de lado que la finalidad del sistema inspectivo no es el cobro de la multa sino la protección de los derechos del trabajador.

Por ello, se prevé que la resolución administrativa firme emitida por la inspección del trabajo que reconoce obligaciones a favor del trabajador tenga la condición de título ejecutivo, a fin de que éste pueda recurrir directamente al Juez Laboral para exigir el cumplimiento de la decisión de la autoridad de fiscalización laboral, a través de un proceso rápido y célere, como es el proceso ejecutivo laboral, cuya finalidad es la ejecución de lo determinado a nivel administrativo y no el reconocimiento del derecho.

Sin embargo, tal reconocimiento legislativo no encuentra su correlato en la realidad de la práctica judicial, pues no existe una correspondencia entre el número de resoluciones administrativas firmes emitidas por el sistema inspectivo y la cantidad de demandas de ejecución judicial de tales pronunciamientos, es más, se advierte que el trabajador inicia un proceso judicial de cognición a partir de la emisión del acta de infracción, sin esperar la culminación del procedimiento administrativo sancionador, incluso, habiendo obtenido una resolución final firme que le reconoce algún derecho, ésta es ofrecida como medio probatorio de la demanda, sin tomar en cuenta su carácter de título ejecutivo.

Conforme se advierte de la información obtenida de la página web de Sunafil y del sistema integrado judicial, tenemos que en el año 2022, en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima no se presentó demanda alguna relacionada con la ejecución de una resolución administrativa firme emitidas por Sunafil, pese a que en el mismo periodo, la Intendencia de Lima Metropolitana emitió aproximadamente 3,000 pronunciamientos a través de sus 5 subintendencias de sanción, y si bien no todos contienen alguna obligación reconocida al trabajador, al no acoger la propuesta de sanción o porque la norma vulnerada no es laboral, no resulta lógico concluir que ninguna de ellas era susceptible de ejecución judicial, por lo que este punto es lo que impulsa esta investigación.

Teniendo en cuenta este problema es que la presente investigación busca encontrar formas prácticas de incentivar la ejecución de dichas resoluciones en el proceso ejecutivo laboral, dada

la ventaja evidente que existe al no tener que transitar por la etapa de trámite de un proceso judicial sino de recurrir directamente a su ejecución.

Para estos efectos, la presente tesis cuenta con tres capítulos. El primero de ellos aborda el esquema actual del sistema inspectivo como parte de un sistema integral de protección de los derechos sociolaborales de los trabajadores y su relación con el sistema de administración de justicia, especialmente, con la justicia laboral, poniendo énfasis en el papel que cada uno cumple en la restitución al trabajador de sus derechos vulnerados por su empleador y la necesidad de una actuación coordinada para lograr este objetivo, lo que resulta urgente especialmente en el caso de la ejecución judicial de las resoluciones administrativas firmes, dado a que constituye una medida legislativa que busca que toda vulneración a las normas laborales detectadas por la inspección del trabajo sea resarcida a través del proceso ejecutivo por tratarse de una vía rápida y célere para la restitución del derecho conculcado.

En el segundo capítulo, se tiene que a través del enfoque metodológico de la argumentación jurídica y el estudio de casos, se analizan los parámetros que deben ser observados por el sistema inspectivo para que las resoluciones administrativas firmes cumplan los requisitos de un título ejecutivo, esto es, que contengan una obligación expresa, cierta y exigible, además que sea líquida o liquidable cuando se tratan de aquellas con contenido económico (dar suma de dinero); asimismo, se da cuenta de la revisión de la información que obra en el sistema integrado judicial, en donde se pudo encontrar que en los años 2013 al 2022 se presentaron 40 demandas de ejecución de las referidas resoluciones pretendiendo que se cumpla una obligación de hacer, principalmente, el registro en planillas del trabajador.

En el tercer capítulo se analiza la información respecto de los pronunciamientos judiciales emitidos entre los años 2014 al 2022 en los juzgados laborales de Lima, en donde se evidencia que en dicho lapso de tiempo se presentaron 33 demandas de ejecución, relacionadas con 11 resoluciones administrativas firmes emitidas por el sistema de inspección del trabajo, lo que valida la hipótesis principal de la investigación, que es el escaso empleo de esta figura jurídica ; asimismo, se realiza el análisis de un grupo importante de resoluciones administrativas emitidas en el año 2022 por la Intendencia Metropolitana de Lima, encontrándose que si bien se establecen obligaciones ciertas, expresas y exigibles, en el caso de las obligaciones dar suma de dinero existe un 55% de estas resoluciones que no indican el monto líquido adeudado

ni señalan los datos remunerativos del trabajador afectado para que pueda ser considerada como una obligación liquidable, esto es, no cumplen con los requisitos de un título ejecutivo.

Por ello, reconociendo que podrían implementarse cambios o modificaciones legislativas para mejorar la capacidad de respuesta del sistema inspectivo en la protección de los derechos vulnerados del trabajador (Mendoza, 2023), así como los inconvenientes, trabas burocráticas y las resistencias políticas y empresariales a la introducción de nuevas normas laborales, y dada la necesidad urgente de incentivar el empleo de las resoluciones administrativas firmes como título ejecutivo, es que se propone que sea la propia inspección del trabajo quien incorpore en su directiva interna sobre el procedimiento administrativo sancionador, unos lineamientos claros y específicos que obliguen a los órganos resolutores a cumplir con indicar en la parte considerativa y resolutive del pronunciamiento administrativo, la obligación cierta, expresa, exigible, además de líquida o liquidable.

Allí radica la importancia de esta investigación, en tanto, resulta de fácil implementación pues se trata de introducir cambios en una norma interna emitida por la propia autoridad inspectiva, además que lo se busca es desarrollar el contenido del mandato de la debida motivación de la resolución administrativa contemplada en el artículo 48 de la Ley 28806, esto es, no se trata de crear un nuevo sistema, esquema o adicionar funciones a la inspección, sino desarrollar aquellas con las que ya cuenta, pero que no es aplicada en toda su extensión, facilitando de esta manera el cumplimiento del referido mandato por el personal inspectivo, mejorando el contenido de dichas resoluciones a fin de que contenga una obligación susceptible de ejecución y otorgando al trabajador la posibilidad real de acudir ante el juez laboral y reclamar el cumplimiento de la decisión administrativa a través del proceso ejecutivo.

CAPÍTULO I

LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS FIRMES EMITIDAS EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR A CARGO DE SUNAFIL.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 1 de la Ley 28806, el sistema inspectivo laboral constituye un servicio público responsable de la vigilancia permanente del cumplimiento de las normas de trabajo y de seguridad social, además es el encargado de orientar y asesorar en forma técnica en estas materias y determinar las responsabilidades administrativas sobre incumplimiento de dichas normas, aunque a raíz de las modificatorias introducidas por el Decreto Legislativo 1499, también tiene funciones conciliadoras.

Estas funciones fueron encomendadas a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral a través de la Ley 29981, en adelante Sunafil, quien tiene la condición de autoridad central encargada de la permanente vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo, a cargo de inspectores para detectar su inobservancia a través del procedimiento contemplado en la Ley 28806.

Así se tiene que en el presente capítulo, se indicará la regulación sobre el procedimiento sancionador, a partir de la emisión del acta de infracción en base a lo cual se desarrolla este procedimiento, en sus fases instructora y sancionadora, incluidos los recursos impugnativos de reconsideración y apelación, así como la revisión para infracciones muy graves que es resuelta en última instancia por el Tribunal de Fiscalización Laboral (en adelante TFL).

Conforme a lo indicado previamente, este procedimiento sancionador culmina con la emisión de una resolución firme, imponiendo una sanción al sujeto inspeccionado o desestimando la propuesta de multa realizada por el inspector de trabajo en el acta de infracción correspondiente.

1.1. El sistema inspectivo laboral como parte del conjunto de medidas de protección de los derechos del trabajador

Conforme a lo señalado en los artículos 22 y 23 de la Constitución Política del Perú, el trabajo es un deber y un derecho, motivo por el cual es centro de atención preferente del Estado, lo que implica que debe promover condiciones que hagan posible el progreso social y económico, mediante la implementación de políticas de fomento del empleo productivo.

Esta atención prioritaria no sólo se encuentra encamina a la promoción y estímulo del empleo sino también comprende la supervisión, sanción y la satisfacción ante los incumplimientos de los sujetos obligados, motivo por el cual, implementa un sistema de protección bajo diversas modalidades, tales como el fomento de la negociación colectiva como forma de solución pacífica de los conflictos laborales, conforme se indica en el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución Política, además de la supervisión por parte de autoridades administrativas y mediante al acceso al sistema de la justicia laboral, cuando ninguna de las medidas previas solucionaron el conflicto.

1.1.1. El régimen de protección de derechos laborales del trabajador en el Perú

Según lo señalado por la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo tomada el 18 de Junio de 1998 en la 86ª reunión llevada a cabo en Ginebra y enmendada en la 110ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo del 2022, los Estados Miembros tienen el compromiso de respetar, promover y llevar a la práctica los cinco derechos fundamentales siguientes:

- a.** La libertad sindical y de asociación y el efectivo reconocimiento del derecho a la negociación colectiva.
- b.** La eliminación de cualquier forma de trabajo obligatorio o forzoso.
- c.** La efectiva eliminación del trabajo infantil.
- d.** La eliminación de toda discriminación en el empleo y ocupación.
- e.** Un ambiente de trabajo seguro y saludable. (OIT, 2022, p.9)

Asimismo, el cumplimiento de estos principios fundamentales constituye el pilar del concepto de “trabajo decente” y base para lograr la justicia social, por lo que dicho compromiso ha sido ratificado con la “Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa” del 2008; asimismo, se tiene que para el efecto estableció 4 hitos estratégicos que comprende el Programa de Trabajo Decente, siendo el cuarto,

respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo, que revisten particular importancia, no solo como derechos sino también como condiciones propicias, necesarias para la plena realización de todos los objetivos estratégicos. (OIT, 2008)

Así se tiene que esta obligación de respeto de los derechos fundamentales en el trabajo conlleva el deber de vigilancia y supervisión de parte del Estado para garantizar su cumplimiento efectivo, dada la naturaleza de la relación laboral que involucra la protección de la libertad del trabajador en el inicio, desarrollo y culminación de su vínculo laboral (Canessa, 2009, p.355).

Este afán de protección de los derechos laborales de parte del Estado debe insertarse dentro de un sistema armónico que, respetando su autonomía y competencias, se complementen para que cualquier vulneración sea revertida en forma eficaz y eficiente, evitando la existencia de actuaciones contrapuestas que deslegitimen esta actividad estatal.

Así se aprecia que tanto la inspección del trabajo como la justicia laboral constituyen mecanismos de protección de las normas de trabajo que tiene como finalidad asegurar la vigencia efectiva de los derechos del trabajador, a través de las actuaciones inspectivas y/o del proceso laboral, medidas a través de las cuales se hace patente el derecho reconocido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política, esto es, el derecho a la tutela efectiva.

Sin embargo, la realidad muestra que no existe esta relación armoniosa entre la inspección del trabajo y la justicia laboral, pues muchas veces existen pronunciamientos contradictorios sobre una misma materia, de tal manera que un trabajador que recibió una respuesta favorable en sede administrativa obtiene un resultado distinto a nivel judicial, pues las conclusiones e interpretaciones que sobre los hechos verificados y la aplicación del derecho a un caso concreto que realiza el inspector de trabajo o los órganos resolutores de la inspección no

resultan vinculantes para el Juez Laboral, en tanto el artículo 47 de la Ley 28806 sólo indica que merecen fe los hechos verificados por el inspector de trabajo que se plasman en el acta de infracción.

Por lo tanto, se requiere de una mayor coordinación interinstitucional a fin de concordar criterios que permitan la unificación en la interpretación de las normas de trabajo, de tal manera que se obtenga una misma respuesta en sede administrativa y judicial, restando la posibilidad de contradicciones que deslegitiman el sistema de protección de los derechos fundamentales del trabajador, haciendo efectivo el principio de predictibilidad, el cual tiene relación con el derecho a la igualdad en la aplicación de la ley, ya que la respuesta que se da a un supuesto debería ser la misma tanto a nivel administrativo como judicial.

1.1.2. El sistema inspectivo laboral y su relación con el régimen de protección de derechos de los trabajadores.

El artículo 3 del Convenio 81 OIT refiere que el sistema de inspección tiene por finalidad velar por el cumplimiento de las normas relativas a las condiciones laborales, lo que tiene relación con el respeto a los principios y derechos fundamentales del trabajador, los que “son esenciales para un desarrollo y una eficacia sostenibles en materia económica y social” (OIT, 2022), motivo por el cual resulta necesaria la existencia de una autoridad central que se encargue de la permanente vigilancia del cumplimiento de tales derechos.

Esta supervisión permanente del cumplimiento de las normas de trabajo tiene sustento constitucional en el deber de protección y fomento del empleo contemplado en el artículo 22 de nuestra Constitución, por lo tanto, es obligación del Estado proveer a los trabajadores mecanismos de protección que garanticen el efectivo goce de sus derechos cuando son vulnerados por su empleador, incluida la ejecución compulsiva por una autoridad competente cuando se transgredan o incumplan estos derechos, permitiendo que se activen los mecanismos legales pertinentes para remediar dicho incumplimiento.

Así resulta evidente que la inspección del trabajo forma parte de este conjunto de medidas encaminadas a garantizar el efectivo cumplimiento de las normas de trabajo, es más, debería considerarse como el primer y principal mecanismo que debe proveer el Estado al trabajador ante la vulneración dichas normas por parte del empleador y que en forma conjunta con las

actuaciones de oficio que se encuentra obligada a realizar, hacen patente este deber de protección y vigilancia del respecto de los principios y derechos fundamentales de naturaleza laboral.

Si bien es cierto que las infracciones laborales deben ser sancionadas de manera ejemplificadora a efectos de cumplan con su finalidad de prevención y disuasión de incumplimientos, ésta no puede ser considerada como el principal objetivo de la inspección del trabajo, es decir, éste no podría convertirse en un mecanismo meramente sancionador o de aplicación de multas, pues

En relación de la inspección del trabajo, en el marco de las funciones que desarrolla la administración del trabajo y sabido que esta se comporta como un elemento fundamental de la misma, en la medida en que constituye un medio para lograr los objetivos de mayor envergadura, tales como la buena gobernanza y el desarrollo social y económico del país. Asimismo, se considera que es uno de los instrumentos básicos para poner en práctica el programa de trabajo decente en la OIT, dado que tiene un papel fundamental en la promoción del cumplimiento de los principios y derechos de las normas internacionales del trabajo. (De Lama, 2021, p.581)

Así no resulta posible considerar que el principal objetivo de la inspección laboral sea la aplicación de multas a los sujetos infractores de las normas laborales, pues si bien la función primordial es la vigilancia del cumplimiento de estos derechos, esta no sólo puede decantarse por la imposición de sanciones económicas que reporten mayores ingresos a la administración del trabajo sino el garantizar el goce efectivo de los derechos que tiene el trabajador, que al final es el sustento constitucional y convencional por el cual se crea un sistema inspectivo de trabajo.

De allí que resulta trascendente que el pronunciamiento final del sistema inspectivo cumpla con determinar con exactitud la obligación incumplida y la forma como debe ser subsanado por el sujeto infractor, a efectos de que, en caso exista una resistencia a su cumplimiento, se pueda recurrir a un juez laboral exigiendo la ejecución de dicha decisión.

1.1.3. La relación entre proceso ejecutivo laboral y el procedimiento sancionador a cargo de la inspección laboral.

Teniendo en cuenta lo señalado en el subcapítulo precedente, la inspección del trabajo es el sistema encargado de realizar una constante vigilancia del respeto de las normas laborales, incluidas las de seguridad y salud en el empleo, para lo cual debe realizar de oficio las investigaciones correspondientes a efectos de detectar algún incumplimiento y adoptar las medidas correctivas pertinentes para revertir tal situación.

Por su parte, el Artículo II del Título Preliminar de la Ley 29497 refiere que la justicia laboral tiene como misión el resolver los conflictos jurídicos originados a raíz de la prestación personal de servicios de carácter laboral, formativa, cooperativista o administrativa, que según Paredes Palacios, se traduce en la aplicación no sólo a las relaciones de trabajo sino también a otros sectores no laborales que tienen en común la naturaleza personalísima del servicio y que tiene sustento en el derecho de acceso a la justicia, “en el entendido que el proceso laboral es más eficiente (por su carácter protector) para canalizar conflictos asimétricos, entre quien se beneficia de un servicio personal y quien los presta” (2011, p.10).

Así tenemos dos grandes sistemas de carácter administrativo y judicial que tienen como objetivo común el tutelar los derechos del trabajador y garantizar su goce efectivo, a través de los mecanismos legales que se encuentran dentro de su competencia, es decir, tanto la inspección del trabajo como la justicia laboral tienen como finalidad brindar eficacia al ordenamiento jurídico sociolaboral y reestablecer efectivamente la vigencia de los derechos laborales fundamentales vulnerados (De Lama, 2021, p. 580), por lo que se espera que exista un trabajo articulado a efectos de que se optimicen y potencien estos mecanismos de vigilancia sobre el cumplimiento de toda norma de trabajo

Esta sinergia debería permitir que ambos sistemas se complementen mutuamente, de tal manera que la actuación inspectiva sea respaldada por el proceso judicial a través de la ejecución inmediata de los pronunciamientos finales de las autoridades resolutoras de la inspección, o que el proceso laboral sea complementado con los hechos verificados consignados por el inspector en el acta de infracción o en los informes de inspección correspondientes.

Así tenemos que el artículo 47 de la Ley 28806 indica que los hechos verificados por el inspector de trabajo que se formalicen en un acta de infracción merecen fe, lo que implica que

las constataciones sobre hechos realizadas por el sistema inspectivo tienen mérito probatorio para acreditar el derecho reclamado por el trabajador en un proceso judicial de conocimiento, pues al tratarse de verificaciones realizadas por un funcionario público en el ejercicio de sus funciones, tienen suficiente valor para sustentar una decisión estimatoria del hecho que se pretende acreditar, salvo que la otra parte cumpla con desvirtuarlos mediante una actuación probatoria suficiente y conforme a la carga probatoria contemplada en el artículo 23 de la ley adjetiva de trabajo.

Por su parte, en la Ley 29497 encontramos regulados expresamente dos supuestos en donde se plasma esta relación, el primero de ellos, en el proceso de ejecución laboral que permite que en esta vía procesal se exija el cumplimiento de las resoluciones administrativas firmes de la inspección del trabajo, y del cual nos ocuparemos más adelante, y el segundo, lo encontramos en el artículo 67 que regula la autorización judicial para ingreso del inspector al centro laboral en casos de negativa del empleador.

Dada las limitaciones propias de una autoridad administrativa, se aprecia que en muchas oportunidades existe una obstaculización de parte del sujeto obligado para que se realicen las investigaciones inspectivas correspondientes, específicamente cuando se niega al inspector el acceso al centro de trabajo, en cuyo caso, éste solicita al juez de paz letrado de su ámbito territorial de actuación la autorización judicial para ingresar al lugar de trabajo, el cual es resuelto sin correr traslado al obligado dentro de las 24 horas.

Esta actuación armónica entre ambos sistemas permite que la inspección del trabajo lleve a cabo su actividad, permitiéndole el ingreso a un centro de trabajo a efectos de realizar las actuaciones de investigación y determine el cumplimiento o no de las normas de trabajo, evitando que la misma quede sólo en la imposición de una multa por haberse configurado una obstrucción a la labor inspectiva.

Por otro lado, también se presentan relaciones de preferencia, como en los casos en que el trabajador inicia un proceso laboral de conocimiento, sea ordinario o abreviado, mientras se encuentra en curso una investigación inspectiva respecto de derechos que son invocados en la demanda, de tal manera que la misma materia es tramitada en forma simultánea en sede administrativa y judicial, originándose conflictos respecto a la competencia de la autoridad inspectiva para continuar con las actuaciones inspectivas.

Sobre este aspecto se advierte que mediante la Resolución de Superintendencia 031-2020-SUNAFIL que aprobó la Directiva 001-2020-SUNAFIL/INII, se contempló que en aquellos casos en que en el desarrollo de las actuaciones inspectivas, el inspector toma conocimiento de la existencia de un proceso judicial en trámite cuya controversia comprenden los mismos hechos, sujetos y fundamentos que son objeto de la orden de inspección, debe disponer su término, poniendo en conocimiento de su Supervisor Inspector para que se ordene el archivo o cierre de la inspección (SUNAFIL, 2020).

Sin embargo, De Lama no comparte esta conclusión pues considera que en casos como éste, la autoridad inspectiva no debería disponer el archivo de las actuaciones inspectivas en trámite ya que el futuro informe o el acta de infracción que se emita puede ser presentado por el trabajador como una prueba extraordinaria en el proceso laboral, teniendo en cuenta lo señalado en el artículo 21 de la LPT; sin embargo, indica que en el caso de que se hubiere iniciado un procedimiento sancionador, éste se debería suspender a efectos de evitar la existencia de decisiones contradictorias (2021, p. 600). Al respecto, Huamán coincide con esto último pues considera que existe una relación de supremacía entre las decisiones jurisdiccionales y los pronunciamientos de la autoridad de trabajo, esto es, la prevalencia de las sentencias judiciales sobre las resoluciones administrativas cuyo sustento es que no se presenten pronunciamientos contradictorios entre los órganos del mismo Estado (2014, p. 40 y 41).

Sobre este punto, creemos que dada la previsión legal de que los hechos verificados por el inspector de trabajo merecen fe, se debería continuar con las actuaciones de investigación a efectos de que se realicen las verificaciones del caso que podrían servir como medio de prueba para el trabajador en el proceso judicial, y lo que debería suspenderse en su oportunidad, es el procedimiento administrativo sancionador, ya que en este supuesto si existiría una cuestión litigiosa que previamente debería ser resuelta por el juez laboral a través de una sentencia con autoridad de cosa juzgada, conforme a lo indicado en el artículo 13 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, pues de lo contrario, se corre el riesgo de que existan pronunciamientos contradictorios frente a un mismo supuesto de hecho.

También se denota una relación de validación a través del proceso contencioso administrativo, en donde el Poder Judicial efectúa el control jurídico de las actuaciones que realiza la administración pública, tutelando los derechos e intereses de los administrados,

conforme se indica en el artículo 1 del Decreto Supremo 011-2019-JUS, además se tiene que entre las pretensiones que se pueden ventilar en esta vía procesal es la declaración de nulidad, total o parcial o ineficacia de los actos administrativos (artículo 5.1) cuando incurren en algún vicio contemplado en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 004-2011-JUS, esto es, la contravención a la Constitución, las leyes o reglamentos, la presencia de defectos u omisión de requisitos de validez, entre otros supuestos.

En el caso de que se declare la nulidad de la resolución administrativa, se retrotraerá el procedimiento hasta la etapa en donde se cometió el vicio, otorgándole a la autoridad inspectiva la oportunidad de que subsane el defecto u omisión encontrada en el pronunciamiento final y emita una nueva decisión, o en caso se declare infundada la demanda, se validará la actuación administrativa, así como todos los actos derivados de dicha declaración.

Al respecto, suele presentarse el caso de existencia de procesos simultáneos relacionados con una misma resolución administrativa: un proceso ejecutivo laboral y un proceso contencioso administrativo, en el primero se pretende el cumplimiento de la decisión, mientras que en el segundo se cuestiona su validez y corrección, es decir, estamos frente a pretensiones contrapuestas; sin embargo, cabe indicar que el inicio de este proceso contencioso no impide la ejecución de la resolución administrativa, en tanto el artículo 24 del mencionado dispositivo legal establece taxativamente que la admisión a trámite de la demanda no suspende la vigencia ni la ejecución de un acto administrativo, salvo que el interesado obtenga una medida cautelar del juez competente que suspenda los efectos de dicha resolución.

Teniendo en cuenta los plazos celeres que tiene el proceso ejecutivo, puede presentarse el caso de que éste se resuelva en forma definitiva con anterioridad a que se emita pronunciamiento final y estimatorio sobre la demanda contenciosa, esto es, la sentencia que declara fundada la demanda y por ende, la nulidad de la resolución administrativa puede emitirse luego de que ésta se hubiere ejecutado, lo que supone un conflicto entre lo resuelto en ambos casos, pues si se declara nula la resolución administrativa, no existirá un título ejecutivo que sustente la decisión emitida en el proceso laboral de ejecución.

Así se tiene que ante la inexistencia de un título ejecutivo por haberse declarado la nulidad de la resolución administrativa hace insostenible el mandato de ejecución emitido por el juez laboral, por lo que la consecuencia inmediata sería que se deje sin efecto la situación favorable al demandante del proceso ejecutivo, aunque en este supuesto pueden presentarse conflictos para revertir tales efectos, especialmente en el caso de las obligaciones de dar suma de dinero en donde se realizó el pago al demandante y éste no devuelve la suma cobrada, en cuyo caso, cabe la interposición de una demanda por pago indebido a tenor de lo señalado en el artículo 1267 del Código Civil.

Sin embargo, conforme a lo indicado previamente, se requiere potenciar esta relación entre el sistema inspectivo y la justicia laboral a fin de lograr una mayor cohesión que brinde una respuesta consensuada, predecible y eficiente ante los incumplimientos de las normas laborales.

1.2. El procedimiento administrativo sancionador en materia de inspección laboral

De acuerdo a lo indicado en el artículo 2 del Convenio 81 de la OIT, el sistema de inspección cuenta con inspectores del trabajo que deben regir su actuación bajo principios de autoridad e imparcialidad, por lo que ninguna otra función que se les encomiende debe entorpecer el cumplimiento de su función principal sobre la vigilancia del cumplimiento de las normas de trabajo.

Estas funciones son llevadas a cabo por el cuerpo de inspectores de trabajo conforme a los principios y reglas contempladas en el procedimiento inspectivo, el cual culmina con la emisión del acta de infracción o el informe de actuaciones inspectivas, dependiendo si se detecta o no la comisión de alguna infracción susceptible de sanción económica.

1.2.1. Las actuaciones inspectivas de investigación que detectan incumplimientos de las normas laborales.

La Ley 28806 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo 019-2006-TR establecen el procedimiento que deben seguir los inspectores de trabajo cuando llevan a cabo las actuaciones inspectivas de investigación en el marco de una orden de inspección concreta.

Conforme a lo señalado en el artículo 1 de la ley, las actuaciones de investigación son consideradas como diligencias previas al procedimiento sancionador, que tiene como finalidad verificar el cumplimiento de las disposiciones sociolaborales, y en su caso, adoptar las medidas inspectivas que corresponden al caso específico y que garanticen la satisfacción del derecho afectado; asimismo, se tiene presente que estas actuaciones son desarrolladas de oficio por la inspección del trabajo, en tanto se trata de una acción pública y se derivan de una orden superior emitida por la autoridad inspectiva central o del gobierno regional, por petición fundamentada de un órgano jurisdiccional o de otros sectores públicos o por denuncia del propio trabajador, conforme se desprende del artículo 10 de la referida Ley, aunque en ninguno de estos supuestos, el trabajador tiene la condición de parte, pero puede coadyuvar a la realización de las investigaciones a través de sus declaraciones y presentación de pruebas para su análisis y valoración por parte del inspector asignado.

Las materias que serán objeto de las diligencias inspectivas de investigación deben constar en la orden de inspección emitida por el funcionario competente, quien debe designar el inspector o grupo de inspectores que realizarán las diligencias que correspondan, así como el plazo de duración de dichas actuaciones, el cual no podrá superar los 30 días hábiles, a excepción de los casos de accidentes de trabajo seguido de muerte del trabajador, en donde dicho plazo es de 10 días hábiles, los cuales pueden ser ampliados en determinados supuestos.

Al término de las actuaciones investigativas, y siempre que el inspector comisionado verifique la existencia de una vulneración al ordenamiento sociolaboral, éste emite una medida inspectiva de requerimiento otorgando un plazo perentorio al sujeto infractor para que subsane dicho incumplimiento, caso contrario, deberá emitir el acta de infracción, consignando los hechos constatados, calificando la infracción imputada, expresando en forma precisa la norma vulnerada, la graduación de la infracción cometida, la propuesta de sanción y su cuantificación, y en su caso, los motivos por los cuales existiría responsabilidad solidaria entre los sujetos responsables.

1.2.2. El procedimiento administrativo sancionador a cargo de la autoridad de inspección laboral.

De acuerdo a lo indicado previamente y conforme a las reglas contempladas en el artículo 53 del Reglamento, el procedimiento sancionador se divide en dos etapas: la fase instructora y la fase sancionadora.

La etapa de instrucción es desarrollada por un instructor quien deberá realizar la revisión de los requisitos formales del acta de infracción, tales como la correcta identificación del sujeto responsable, que se indique la autoridad que resulta competente para imponer la sanción, la infracción en las que se subsumen los hechos verificados, la norma vulnerada, su calificación y tipificación, la sanción propuesta así como su cuantificación y graduación, el tipo de responsabilidad que se imputa al responsable, la identificación del inspector y la firma del acta, así como la fecha del acta y los datos para su notificación (artículo 54, literales a, b, e, f, g, h, i).

Si se advierte que el acta de infracción incumple alguno de los requisitos formales antes indicados, se requerirá al inspector a que subsane la omisión correspondiente, si es que se trata de un incumplimiento subsanable, pues de no ser así, se procederá al archivo de lo actuado, con conocimiento de la autoridad competente para que adopte la medida del caso.

Por el contrario, si el acta contiene los requisitos de ley, el instructor procede a notificar la imputación de cargos al sujeto responsable, otorgándosele un plazo de hasta cinco días hábiles para que formule sus descargos, a cuyo vencimiento, emitirá un informe final de instrucción en un plazo que no exceda los diez días hábiles, precisando en forma motivada la existencia o no de la infracción, así como los hechos que se consideran probados y que configuran la infracción, la norma que prevé la imposición de la sanción y la sanción propuesta.

La fase sancionadora es de competencia de la Subintendencia de Fiscalización Laboral y se inicia con la recepción del informe final de instrucción, el cual es notificado al sujeto infractor para que pueda ejercer su derecho de defensa a través de la presentación de sus descargos dentro de los cinco días hábiles siguientes de notificado, y sólo en el caso de que resulte indispensable para emitir una decisión, se podrá ordenar la realización de actuaciones complementarias, en cuyo caso se deberá indicar en forma expresa las actividades de comprobación que debe realizar el inspector y el plazo correspondiente, luego del cual deberá emitir la resolución administrativa acogiendo o no la propuesta de sanción dentro de los quince días hábiles siguientes de vencido el plazo de los descargos.

Notificada la resolución administrativa al sujeto sancionado, éste podrá interponer los recursos impugnatorios correspondientes, teniendo en cuenta el derecho a la pluralidad de instancias contemplado en el inciso 6 del artículo 139 de nuestra Carta Política y en el literal h) del artículo 8.2 de la Convención Americana de Derechos Humanos.

Además estando a que en el entorno de la fiscalización laboral se cuentan con órganos resolutores jerarquizados, es que el sujeto sancionado tiene la opción de interponer el recurso de reconsideración ante la Subintendencia de Fiscalización Laboral si presenta prueba nueva o el recurso de apelación a fin de que la Intendencia de Fiscalización emita pronunciamiento en segunda instancia, y sólo tratándose de infracciones muy graves, podrá interponer el recurso de revisión, a efectos de que sea resuelto en última instancia por el Tribunal de Fiscalización Laboral (en adelante TFL).

El pronunciamiento emitido por estos órganos debe plasmarse en una resolución administrativa, que alcanza firmeza cuando no es impugnada o cuando se resuelven todos los recursos impugnatorios previstos en la ley.

1.2.3. Contenido y alcances de la resolución administrativa firme emitida por la autoridad inspectiva de trabajo.

Tal como lo señala Esteve, todo procedimiento administrativo conlleva un conjunto sistematizado de trámites por medio de los cuales la administración analiza la información proporcionada por las partes o recopilada por ésta y que utilizará en la emisión de una decisión sobre aquellas materias o cuestiones donde existen posiciones contrapuestas, opuestas o abiertamente enfrentadas (2019, p.15).

De acuerdo a lo regulado en el 258.2 del Decreto Supremo 004-2019-JUS, una resolución tendrá carácter ejecutivo cuando ponga fin a la vía administrativa, o como en la doctrina se conoce cosa decidida, esto es, cuando el administrado no interpone recurso impugnatorio alguno, o los presente en forma extemporánea al exceder el plazo de 15 días contemplado en el artículo 55 del Decreto Supremo 019-2006-TR, o cuando legalmente no sea posible la presentación de otros recursos que los ya resueltos por la autoridad administrativa competente.

En el ámbito de la fiscalización laboral, se tiene que la culminación del procedimiento sancionador dependerá del tipo de infracción sancionada, pues si se tratan de incumplimientos

tipificados como faltas leves o graves, serán las Intendencias de Fiscalización Laboral quienes deberán actuar como última instancia administrativa, tal como se desprende del artículo 43 del Decreto Supremo 007-2013-TR, mientras que, sólo en los casos de infracciones muy graves procederá el recurso de revisión y serán resueltos en última instancia por el TFL, conforme a lo previsto por el artículo 14 del Decreto Supremo 004-2017-TR.

Por lo tanto, tendrán la misma condición de resolución administrativa firme aquellas emitidas por la Subintendencia de Fiscalización y no impugnadas por el sujeto sancionado, así como los pronunciamientos de segunda instancia de la Intendencia de Fiscalización que fueron materia de revisión o que éste resulte improcedente por no contener sanciones por faltas muy graves, y finalmente, las resoluciones del TFL; asimismo, cabe indicar que en cualquiera de estos casos, la referida resolución tendrá mérito ejecutivo en atención a lo indicado en la última parte del artículo 47 de la LGIT.

En este punto, debe indicarse que las infracciones por las cuales se sanciona económicamente al sujeto infractor pueden ser de carácter subsanable o insubsanable, siendo que conforme a lo indicado en el artículo 49 del reglamento de la LGIT, una infracción tendrá naturaleza subsanable cuando resulta posible revertir los efectos ocasionados por la afectación del derecho o del incumplimiento de una obligación, por lo que en sentido contrario, una vulneración que no pueda ser revertida, será insubsanable.

Al respecto, existen algunas infracciones que expresamente son consideradas como insubsanables en el citado reglamento, como el incumplimiento de las normas sobre trabajo de menores de edad o la negativa a recibir el pliego de reclamos, contemplados en los artículos 25.7 y 25.8, en concordancia con el artículo 48.1.D; sin embargo, al no existir una relación cerrada de supuestos que deben ser considerados como tal, será la autoridad administrativa quien finalmente determine si es posible la subsanación del incumplimiento detectado en el procedimiento inspectivo.

Esta cláusula abierta es criticada por Ulloa, quien refiere que se trata de una situación peligrosa que debería ser precisada normativamente pues la mera mención de una imposibilidad de remediar un perjuicio resulta aplicable a toda infracción sociolaboral, incluyendo los derechos económicos, pues lo pasado ya no es posible de ser modificado y por ende, será improbable cualquier subsanación, motivo por el cual, propone la presunción de que

todo incumplimiento es subsanable salvo que legalmente se establezca que no lo es (2021, p. 534-535).

Independiente de esta falta de regulación sobre qué tipo de infracciones son subsanables o no, lo que queda claro para la inspección del trabajo es que todas las obligaciones de dar suma de dinero por el incumplimiento de derechos económicos son subsanables, de tal manera que en los pronunciamientos revisados se verifica que en todos ellos se ordena al infractor a subsanar este incumplimiento, también se tiene que se considera como tal a la infracción de registro en planillas, entrega de boletas de pago, certificado de trabajo y en general de documentos de carácter laboral, mientras que se catalogan como insubsanables la mayoría de obligaciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, así como la inexistencia del registro de control de asistencia.

Teniendo en cuenta que tiene la condición de título ejecutivo aquella resolución administrativa firme que reconoce obligaciones a favor del trabajador, debe entenderse que serán pasibles de ejecución aquellos pronunciamientos administrativos que contengan obligaciones subsanables, pues una de las características que deben tener es que sean exigibles, esto es, que su cumplimiento pueda ser compelido a través de una ejecución judicial forzada, caso contrario, se tornaría en una obligación inejecutable dada la imposibilidad de cumplir con su finalidad.

Cabe precisar que el hecho de que la resolución administrativa que sancione una infracción insubsanable no puede ser materia de ejecución judicial, no enerva su condición de pronunciamiento firme ni le resta valor probatorio en un proceso judicial ordinario o abreviado laboral en donde se determine las consecuencias originas por el incumplimiento insubsanable, como puede ser, la indemnización por daños y perjuicios por un accidente de trabajo, entre otros ejemplos, máxime si el artículo 47 de la Ley 28806 reconoce que los hechos verificados recogidos en el acta de infracción son los que merecen fe.

Esto es, el hecho de que una resolución administrativa no pueda ser considerada como título ejecutivo o que incluso pueda ser anulada en un proceso contencioso administrativo, no enerva el valor probatorio del acta de infracción que dio origen al procedimiento inspectivo sancionador, por cuanto, el dispositivo legal antes mencionado reconoce valor probatorio a los hechos verificados por el inspector de trabajo y como tal, pueden ser utilizados en un proceso

judicial de conocimiento, a efectos de que sean valorados por el juez laboral en la determinación del derecho reclamado por el trabajador.

Siguiendo con este punto, estas resoluciones deben respetar lo contemplado en el artículo 48 de la Ley 28806, el mismo que exige que aquel pronunciamiento mediante el cual se impone una multa debe estar adecuadamente fundamentado, esto es, deberá precisar el motivo de la sanción, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados; además, deberá indicar “expresamente en su parte considerativa y resolutive el mandato... para que cumplan con subsanar las infracciones por las que fueron sancionados” (2006), es decir, se contempla la obligación de que el órgano resolutor precise el incumplimiento que debe ser subsanado por el infractor.

Este deber de motivación es una obligación transversal que aplica a toda autoridad administrativa pues constituye un requisito de validez de cualquier acto administrativo, de acuerdo a lo indicado en el artículo 3 del D.S. 004-2019-TR, además que constituye un derecho fundamental al encontrarse comprendido dentro de los alcances del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva contemplado en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política (1993), siendo que conforme a lo indicado por el Tribunal Constitucional (en adelante TC)

el derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones,... deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso.... En tal sentido,... el análisis de si en una determinada resolución judicial se ha violado o no el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales debe realizarse a partir de los propios fundamentos expuestos en la resolución cuestionada, de modo que las demás piezas procesales o medios probatorios del proceso en cuestión sólo pueden ser evaluados para contrastar las razones expuestas, más no pueden ser objeto de una nueva evaluación o análisis.... El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico con los que se derivan del caso (2008).

Por lo tanto, una resolución administrativa firme derivada de un procedimiento inspectivo tendrá la condición de título ejecutivo si es que se encuentra debidamente fundamentada, esto es, cuando de la revisión de su contenido se pueda contemplar la existencia de una exposición clara y concreta de las razones fácticas y jurídicas que sirvieron de sustento para emitir una decisión, lo que incluye el deber de emitir una respuesta adecuada a los fundamentos del descargo presentados por el sujeto infractor, en caso los presente.

Cabe indicar que sobre esta materia existe una investigación previa que concluye que los órganos de sanción de Sunafil no disponen en sus pronunciamientos los mandatos de subsanación ni especifican ni precisan los derechos a subsanar, esto es, no cumplen con los requisitos de ejecutoriedad contemplados en el artículo 689 del CPC, por lo que se propone la modificación del artículo 48 de la Ley 28806 a fin de que se incorpore 2 numerales, indicando un listado ilustrativo de medidas correctivas que pueden contener las resoluciones firmes (Mendoza, 2023).

Sin embargo, a partir del deber de motivación contemplado en el artículo 48 de la Ley 28806, podemos establecer que la resolución administrativa firme emitida por el órgano resolutor de la inspección del trabajo debe indicar en forma expresa, clara y específica el mandato que el sujeto infractor debe cumplir, de acuerdo a la naturaleza de la obligación incumplida, esto es, de hacer, no hacer o de dar suma de dinero, también resulta necesario que se indique la manera en que éste debe subsanar el incumplimiento detectado, como por ejemplo, pagar el beneficio económico adeudado, restituir al trabajador la condición de trabajo que tenía, etc.

Bajo estas condiciones, las referidas resoluciones tendrán la condición de cosa decidida de carácter inmutable pues al compartir rasgos similares con la cosa juzgada judicial, también le resulta aplicable este efecto, entendido como la prohibición de revisar la decisión emitida en última instancia por una autoridad administrativa, después de agotados los recursos impugnatorios previstos por ley, pues conforme a lo indicado por el TC, a los actos administrativos firmes también le resultan aplicables las garantías de impugnabilidad e inmodificabilidad propios de la cosa juzgada judicial, ya que de los que se trata es de velar por el principio de seguridad jurídica que resulta aplicable a todo el ordenamiento jurídico y tiene relación con la necesaria predictibilidad que debe existir en los pronunciamientos de los poderes públicos así como con la interdicción de la arbitrariedad pues ante supuestos similares, debe de darse una misma respuesta. (2016).

Aunque cabe diferenciar la eficacia o ejecutividad del acto administrativo, de su ejecutoriedad, siendo que éstos tendrán el privilegio de ejecutividad pues constituyen auténticos títulos jurídicos que resultan obligatorios por si mismos y sin necesidad de que sean confirmados o ratificados por alguna otra autoridad estatal, por lo que mera emisión del acto tiene fuerza suficiente para crear derechos (también para modificarlos o extinguirlos) e imponer obligaciones, mientras que tendrá la potestad de ejecutoriedad cuando tenga la capacidad de hacer cumplir sus decisiones sin necesidad del auxilio o intervención de otro órgano estatal (Hernández, 2011, p. 361).

Para un mejor entendimiento y de acuerdo con lo indicado por Gordillo, se tiene que esta ejecutoriedad no es un atributo específico de todo acto administrativo, salvo cuando se desprenda de la naturaleza del acto (otorgar autorizaciones, licencias o permisos o denegarlas, por ejemplo), pues de manera general, la administración necesitará de una habilitación legal expresa que le reconozca tal competencia, esto es, para ejecutar coactivamente sus decisiones (2011, V-37), siendo que en el sistema de inspección, tal atribución sólo se limita al cobro de la multa a través del procedimiento de ejecución coactiva, pero no se extiende al cumplimiento del derecho vulnerado por el empleador, salvo en el caso de incumplimientos en seguridad y salud en el trabajo, pues en estos casos puede adoptar medidas urgentes ordenando que se realicen las modificaciones de las instalaciones que garanticen la salud e integridad de los trabajadores o la orden de cierre temporal de una unidad económica, la paralización y/o prohibición inmediata de labores por la inobservancia de las normas sobre seguridad y salud en el empleo.

De forma tal que, conforme lo sostiene Vilca, la inspección del trabajo en nuestro país “detenta un poder correctivo mermado e incompleto”, por lo que propugna la introducción de una modificación legislativa que otorgue esta ejecutoriedad que permita restaurar el cumplimiento de las normas laborales, esto es, se debería

dotarle de contenido real a la función reparadora de la inspección del trabajo a través de su procedimiento administrativo sancionador que, como se ha visto, desde el punto de vista de las obligaciones internacionales en materia de DESC que tiene el legislador peruano; así como teniendo en cuenta la teoría e incluso precedentes iniciales por parte del Tribunal Constitucional que refieren a la importancia del enfoque de regulación responsiva, realzan la necesidad de habilitar expresamente la regulación que permita

asegurar la efectividad de las facultades reparadoras de la inspección del trabajo (2023, p. 459).

De lo indicado, se tiene que una autoridad administrativa únicamente podrá ejecutar sus propias decisiones cuando dicha atribución se encuentre contemplada en alguna norma legal, caso contrario, se necesitará del auxilio judicial para lograr su ejecución, como es el caso de las obligaciones reconocidas a favor del trabajador en las resoluciones administrativas firmes emitidas por la inspección del trabajo, puesto que los órganos de Sunafil no cuentan con facultades para obligar al infractor a restituir al trabajador el goce del derecho vulnerado.

1.3. El proceso ejecutivo laboral en la Lei Procesal del Trabajo.

Tal como se indica en el Artículo III del Título Preliminar del CPC, la finalidad concreta del proceso judicial es la resolución de un conflicto de intereses o la eliminación de una incertidumbre jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, esto es, constituye la vía o medio que el Estado provee a los ciudadanos para exigir el cese de la vulneración o la restitución del derecho conculcado, el cual se encuentra diseñado en una serie de etapas o secuencias ordenadas y encaminadas a la emisión de una resolución final que constituya, declare o extinga el derecho en controversia.

En algunas oportunidades, esta decisión judicial puede agotarse con la emisión de la sentencia o resolución final, pero en la generalidad de los casos, se requerirá de la realización de determinados actos procesales que permitan la ejecución efectiva de la resolución judicial, motivo por el cual, nuestra normativa procesal civil contempla la etapa de ejecución, conforme se desprende de los artículos 688 al 739 del CPC.

Así se tiene que el proceso ejecutivo es aquel cúmulo de actos procesales realizados en forma ordenada y sucesiva con la finalidad de exigir el cumplimiento de alguna obligación de dar, hacer o no hacer contenida en un documento con calidad de título ejecutivo reconocida por ley expresa (Ramos, 2022, p. 17).

Sin embargo, esta ejecución no sólo deriva de una sentencia judicial sino que también resulta aplicable a otros pronunciamientos o actos a los que la ley le reconoce una condición

ejecutiva, como es el caso de las resoluciones administrativas firmes del sistema inspectivo, motivo por el cual, la ejecución de estos pronunciamientos constituye otra medida de complementariedad entre la justicia laboral y la inspección del trabajo, pues el objetivo ya no será la determinación del derecho sino que se cumpla la obligación reconocida al trabajador en el procedimiento inspectivo.

1.3.1. El proceso de ejecución laboral en la Ley Procesal del Trabajo: contenido y alcances.

El derecho a la tutela judicial efectiva se encuentra conformado por un haz de derechos, tales como el libre acceso a cualquier órgano jurisdiccional, a probar, a ejercer una adecuada defensa, a formular contradicción, a una igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada ni sometido a procedimientos distintos de los previstos por la ley, a obtener una resolución fundada en derecho, a acceder a los medios impugnatorios regulados por ley, a la imposibilidad de revivir procesos fenecidos, así como a la actuación adecuada y temporalmente oportuna de las resoluciones judiciales y a la observancia del principio de legalidad procesal penal, tal como lo define el artículo 9 del Código Procesal Constitucional.

Por lo tanto, la oportuna ejecución de las decisiones judiciales se encuentra dentro del derecho a la tutela judicial, la misma que no podrá considerarse como efectiva si es que no se logra su oportuna ejecución o lo que es lo mismo, la satisfacción inmediata de lo resuelto, teniendo en cuenta además que este derecho se constituye como un pilar fundamental que legitima la cláusula del Estado Social y Democrático de Derecho (Cabero y Nevado, 1994, p. 324).

De allí la trascendencia del derecho a la ejecución efectiva de toda resolución judicial firme, pues constituye una medida que legitima el sistema de protección de derechos del trabajador por parte del sistema inspectivo y del Poder Judicial, reforzando la confianza que la población debería tener en el sistema de administración justicia como el mecanismo natural para la resolución de sus conflictos sin tener que acudir a métodos vedados para exigir el cumplimiento de una obligación.

Teniendo en cuenta que lo que se trata es darle efectividad a la decisión judicial, el proceso de ejecución no tiene por finalidad determinar el derecho o eliminar una incertidumbre jurídica sino exigir el cumplimiento de lo ya resuelto, pues conforme a lo indicado por Beltrán, en este proceso no se resuelve un conflicto que requiera de una confrontación de posiciones, actividad probatoria y emisión de una sentencia reconociendo el derecho en controversia, pues el punto de partida es la existencia de un derecho ya declarado en el título y que sólo falta su cumplimiento, por lo tanto, ya no se discute el origen del derecho sino la exigibilidad de la obligación a través del requerimiento judicial y de los posteriores medios forzosos, coactivos o coercitivos, dado a que se precisamente estamos frente a un proceso breve y expeditivo (2005, p. 300 y 301).

Igualmente, Ledesma refiere que este proceso se sustenta en un título cuya ejecución es la pretensión del demandante y delimita la actuación del órgano jurisdiccional, por lo que sostiene que el proceso de ejecución tiene como objetivo lograr un resultado práctico, el cual es exigir coactivamente a que el obligado realice un determinado comportamiento a favor de otro sujeto (2008, p. 308 y 309), esto es, la actividad de los órganos jurisdiccionales buscan restablecer el orden conculcado por la transgresión realizada por el obligado al negarse a cumplir un mandato con contenido jurídico concreto.

Tal como lo indican Vinatea y Toyama, sólo resulta posible iniciar un proceso ejecutivo si es que el derecho reclamado por el acreedor (llamado ejecutante) se encuentra contenido en el título ejecutivo, en donde debe identificarse al deudor demandado (llamado ejecutado), quien es el obligado a satisfacer el crédito pretendido (2019, p. 326). Por su parte Arévalo indica que un título ejecutivo debe contener, como requisito de fondo, el reconocimiento expreso de una obligación insatisfecha, además de un requisito de forma, que es la existencia del documento en donde consta dicho reconocimiento (2016, p. 754).

Así se aprecia que se adquirirá la condición de título ejecutivo cuando se cumpla con los requisitos del artículo 689 del CPC, esto es, que contenga una obligación cierta, expresa y exigible, además deberá ser reconocido como tal en una norma legal expresa, pues una de las características de este proceso es que contiene un listado cerrado de documentos a los que reconoce esta condición, por lo tanto, se trata de una calidad que responde al principio de reserva de ley.

Tomando en cuenta lo indicado, se tiene que para que una resolución administrativa firme emitida por los órganos resolutores de la inspección laboral sean considerados como títulos ejecutivos, resulta necesario que reconozcan una obligación cierta, expresa, exigible, indiscutible e individualizada o individualizable, además de líquida o liquidable si se trata una de dar suma de dinero; sin embargo, en caso no se cumplan con estos requisitos, esto no implica que pierda su mérito probatorio en un proceso de conocimiento, dado el valor que tienen los hechos verificados por el inspector de trabajo, tal como lo indica el artículo 47 de la LGIT.

1.3.2. La condición de títulos ejecutivos de las resoluciones administrativas firmes emitidas por los órganos resolutores de la inspección del trabajo.

Conforme a lo señalado por Fernández, las facultades inspectivas de un organismo estatal no pueden limitarse a la prevención de “riesgos y daños, sino que debe activar y, en su caso, adoptar los mecanismos de reacción previstos en el ordenamiento contra la transgresión de la legalidad administrativa y, sobre todo, de restablecimiento del orden perturbado” (2002, p. 102).

Por lo tanto, la actividad del sistema inspectivo no puede agotarse en la emisión de un pronunciamiento final que sólo constituya una mera declaración o reconocimiento de un derecho a favor del afectado, ni en la sola cobranza de la sanción económica impuesta por el órgano resolutor, sino que debe garantizarse que esa decisión reporte un beneficio directo e inmediato para el trabajador, esto es, el restablecimiento del derecho vulnerado, por lo que resulta imprescindible que el Estado contemple mecanismos rápidos, sencillos y efectivos que permitan la ejecución de la decisión administrativa.

De acuerdo al artículo 25 de la Convención Americana de Derechos Humanos, el Estado tiene la obligación de proveer a toda persona un recurso sencillo, rápido y efectivo que le ampare frente a las violaciones de sus derechos fundamentales, además de “garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se ha estimado procedente el recurso” (1969), motivo por el cual, el legislador nacional concedió a las resoluciones administrativas emitidas en un procedimiento sancionador de la inspección del trabajo la naturaleza de título ejecutivo, a efectos de que su exigibilidad sea realizada por el juez laboral en la vía del proceso de ejecución.

Tal como se indicó previamente, el proceso de ejecución regulado en nuestro código adjetivo civil cumple con las características de celeridad y sencillez para ser considerado como un recurso efectivo para cautelar el derecho a la ejecución de una resolución administrativa firme, y si bien es cierto que la realidad demuestra que la rapidez prevista legislativamente no se cumple, debido a diversos factores harto conocidos, sin embargo, aún mantiene sus ventajas comparativas en relación a un proceso de conocimiento, principalmente, el hecho de que el juez no emitirá pronunciamiento sobre la existencia del derecho sino sólo se verificará su cumplimiento.

Así tenemos que el artículo 57 de la LPT establece que se tramitan en la vía del proceso de ejecución como títulos ejecutivos los siguientes documentos: las resoluciones judiciales con calidad de cosa juzgada, las actas de conciliación arribadas ante un juez laboral, los laudos arbitrales firmes que resuelven conflictos jurídicos de carácter laboral; las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones; la transacción extrajudicial que conste en un documento privado; el acta de conciliación extrajudicial celebradas antes los conciliadores de la autoridad de trabajo o debidamente autorizados por el Ministerio de Justicia; así como las liquidaciones para cobranza de aportes previsionales emitidas por las AFP.

Respecto de la competencia por razón de la materia para tramitar estos procesos ejecutivos, tenemos que el artículo 1.2 de la Ley 29497 establece que en el caso de que la cuantía de la obligación contenida en el título ejecutivo supere las 50 URP, dicha competencia corresponderá al Juez de Paz Letrado Laboral, lo que implica que cuando se supere este límite y en el caso de las obligaciones de hacer o de no hacer, la competencia será del Juez de Trabajo.

Además de esta distribución de la competencia por razón de la materia, el capítulo V de la Ley 29497 no contempla una regulación específica para el proceso ejecutivo laboral, por lo que en atención a lo indicado en su primera disposición complementaria, se debe recurrir a las reglas contempladas en los artículos 688 al 712 del CPC.

Por lo tanto, el proceso de ejecución sólo podrá ser promovido por quien se encuentra legitimado, esto es, por quien tiene reconocido un derecho a su favor y debe ser dirigido contra quien figura como obligado en la resolución administrativa firme, tal como se indica en el artículo 690 del citado código, y en caso el Juez considere que ésta contiene una obligación cierta, expresa, exigible, además de líquida (o liquidable), procederá a emitir el mandato

ejecutivo requiriendo al demandado a que cumpla con la obligación reconocida a favor del ejecutante, bajo apercibimiento de dar inicio a la ejecución forzada, caso contrario, denegará la ejecución por incumplir los requisitos formales antes indicados (artículo 690-F).

En cuanto al mandato de ejecución, en el VI Pleno Casatorio Civil se indicó que debe contener tres partes:

- i) Intimación o Requerimiento: Mediante esta el órgano jurisdiccional formula un acto conminatorio por el cual requiere al ejecutado a fin de que cumpla con la prestación contenida en el título; siendo que en el caso de una obligación de dar suma de dinero tendrá una orden de pago de lo que se adeuda, más intereses y gastos (artículo 697 del CPC); en la obligación de hacer es el cumplimiento de la prestación (artículo 707 del Código acotado); en la obligación de dar será la entrega del bien (artículo 705 del CPC), y en la obligación de no hacer la intimación será deshacer lo hecho o abstenerse de continuar haciéndolo (artículo 711 del mismo Código);
- ii) Plazo: Es el tiempo que tiene el ejecutado para que cumpla con el requerimiento; y,
- iii) Apercibimiento: Importa una advertencia conminatoria del juez de una sanción especial en caso de no verificarse el cumplimiento del requerimiento de pago (Corte Suprema de Justicia, 2013, p.42).

De acuerdo al artículo 690-D del CPC, la única defensa que puede realizar el obligado es la contradicción al mandato ejecutivo dentro de los cinco días hábiles siguientes a su notificación y bajo las causales que se indican: a) inexigibilidad o iliquidez de la obligación, b) nulidad formal o falsedad del título, y c) la extinción de la obligación exigida, la cual es puesta en conocimiento del ejecutante por espacio de tres días hábiles para que lo absuelva, luego de lo cual el Juez emite el auto final ordenando llevar adelante la ejecución o amparando la contradicción.

La causal de inexigibilidad tiene como finalidad atacar la obligación contenida en el título ejecutivo, y busca que se establezca que ésta no cumple con los requisitos formales contemplados en el citado dispositivo legal, esto es, que no contiene una obligación cierta, expresa o exigible.

Respecto a la iliquidez de la obligación, se tiene que esta causal se presenta en los casos de aquellas obligaciones de dar suma de dinero cuyo monto no se encuentra expresamente indicado en el título y que no es posible realizar su liquidación mediante una operación aritmética básica. Esto sucede en aquellos casos en que el título reconoce una obligación de carácter genérico, lo que se presenta en los casos en que para que se puede individualizar y determinar dicha obligación, se necesita que previamente se realice una actuación probatoria a efectos de conocer en forma exacta cuáles con sus alcances, que por ejemplo en el caso de la ejecución de una resolución administrativa firme ocurre cuando se sancionada al empleador pero no se detalla con precisión la obligación que éste debe cumplir a favor del trabajador o lo hace de forma ambigua u oscura y sin determinar sus alcances, o como lo indica el Sexto Pleno Casatorio Civil, cuando estamos frente a “sentencias de condena genérica o de condena con reservas” (Corte Suprema de Justicia, 2013).

La causal de nulidad formal se presenta en los casos de incumplimiento de las formalidades contempladas para la emisión del documento considerado como título ejecutivo, esto es, no se cuestiona la obligación propiamente dicho sino el documento como tal, siendo que en el caso de las resoluciones administrativas firmes de Sunafil serían aquellos requisitos de forma contemplados en el artículo 48 de la Ley 28806, entre otros, si se indica en forma expresa el mandato que debería cumplir el infractor en relación a las normas sociolaborales vulneradas y por las que se le impone la multa.

En cuanto a la extinción de la obligación, ésta se presenta en los casos en que el obligado invoque la existencia de un supuesto extintivo, tales como el pago de la obligación, su novación por una nueva, la compensación de créditos, la consolidación de la deuda, la transacción judicial o extrajudicial, el mutuo disenso o la prescripción extintiva.

CAPÍTULO II

LA EJECUCIÓN JUDICIAL DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS FIRMES EMITIDAS EN EL PROCESO SANCIONADOR A CARGO DE SUNAFIL

Habiéndose señalado previamente la relación entre el procedimiento administrativo sancionador a cargo de Sunafil con el proceso ejecutivo laboral, así como el contenido y alcances de las resoluciones administrativas firmes, deberá analizarse cómo en la práctica se materializa tal relación, esto es, si tales pronunciamientos son ejecutados en la vía del proceso ejecutivo laboral.

Al respecto, se tiene que a través de una metodología del estudio de casos, se procede a analizar el contenido de las resoluciones administrativas emitidas por la Intendencia Metropolitana de Lima a efectos de verificar si cumplen con indicar en su contenido y en la parte resolutive, la obligación cierta, expresa, exigible, además de líquida o liquidable, si fuere el caso, esto es, se busca comprobar que cumplan con los presupuestos para ser considerados como título ejecutivo, a tenor de lo señalado en el artículo 689 del CPC.

De la misma forma, se analiza la recurrencia de procesos ejecutivos en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima en el periodo 2013 al 2022, a efectos de establecer la cantidad de este tipo de acciones judiciales así como el número de resoluciones administrativas involucradas en dichas demandas presentadas, lo que luego permitirá establecer la relación entre tales procesos y el número de pronunciamientos administrativos emitidos por los órganos resolutores de la autoridad inspectiva.

2.1. Análisis de resoluciones administrativas firmes emitidas por los órganos resolutores de la inspección del trabajo.

En este punto, debe indicarse que conforme a la información obtenida de la página web de Sunafil y del sistema integrado judicial, tenemos que en el año 2022, la Intendencia de Lima Metropolitana emitió la cantidad de 2975 resoluciones de primera instancia y 1360 resoluciones

en segunda instancia, mientras que en el mismo periodo, el TFL resolvió un total de 1200 recursos de revisión, mientras que en los 24 Juzgados Especializados de Trabajo de Lima, ingresaron un total de 62 demandas en la vía del proceso ejecutivo laboral y ninguna de ellas tenía como pretensión la ejecución de una resolución administrativa firme emitida por el sistema inspectivo.

Tabla 1

Situación de la ejecución de resoluciones administrativas firmes emitidas en un procedimiento administrativo sancionador en la Corte Superior de Justicia de Lima en el año 2022

Resoluciones emitidas por SIT <ul style="list-style-type: none"> • IML Primera Instancia: 2975 • IML Segunda Instancia: 1360 • Tribunal de Fiscalización Laboral: 1,200 	Demandas de Ejecución ingresadas en los 24 JTP: 62	Demandas de ejecución de RAF del sistema inspectivo: 0
--	--	--

Fuente: SIJ y página web de Sunafil

Así se tiene que durante el año 2022, los órganos resolutores emitieron en total de 5,535 resoluciones en primera, segunda y tercera instancia, pero durante el mismo periodo, no se inició ningún proceso judicial por ejecución de resolución administrativa firme derivadas de dichos pronunciamientos ante los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima, tal como se advierte de la data que obra en el sistema integral judicial del Poder Judicial.

Si bien es cierto que no todas las resoluciones emitidas por la inspección son susceptibles de ejecución judicial, por no aplicar sanción alguna, por contemplar sanciones que no derivan en el reconocimiento de derechos al trabajador (vulneración a labor inspectiva, por ejemplo) o por declarar la nulidad del acta de infracción, entre otros supuestos, no resulta posible asumir que en ninguna de ellas se hubiere reconocido obligaciones a por lo menos un trabajador afectado, pese a lo cual, dicha resolución firme no fue ejecutada en sede judicial, por lo que resulta necesario establecer los motivos por los cuales los usuarios del sistema inspectivo no recurren al proceso ejecutivo laboral para exigir el cumplimiento de las resoluciones administrativas firmes derivadas de una inspección.

Siendo así, corresponde que se analice el contenido de las resoluciones administrativas emitidas por las instancias administrativas de Sunafil de la Intendencia de Lima Metropolitana

emitidas en el 2022, para lo cual se utiliza el método jurisprudencial a efectos de verificar el cumplimiento de los requisitos de un título ejecutivo contemplado en el artículo 689 del CPC, esto es, que contengan una obligación cierta, expresa y exigible, líquida o liquidable si se trata de una obligación de dar suma de dinero, y en su caso, las deficiencias u omisiones encontradas que impiden su ejecución en un proceso judicial.

2.1.1. Los parámetros que deben cumplir las resoluciones administrativas firmes que contienen una obligación de dar suma de dinero para ser consideradas como títulos ejecutivos.

En materia laboral, las obligaciones de dar suma de dinero a favor del trabajador constituyen una de las más relevantes en una relación de trabajo, en tanto, la remuneración y demás beneficios económicos derivados de la prestación personal y subordinada de servicios no sólo forma parte de uno de los elementos esenciales de un contrato de trabajo sino también es el fundamento principal por el cual toda persona realiza una labor a favor de un tercero.

Conforme a lo indicado en el artículo 23 de la Constitución Política, ninguna persona puede prestar servicios sin recibir una retribución a cambio, lo que en el campo del derecho laboral implica que el trabajador tiene derecho a percibir una remuneración equitativa y suficiente que le sirva de sustento para afrontar sus obligaciones personales y familiares, motivo por el cual, el pago de las remuneraciones y beneficios sociales tienen preferencia sobre el cobro de cualquier otra obligación que tenga el empleador, tal como se indica taxativamente en el artículo 24 de la Carta Magna.

Así se tiene que el derecho al pago de la remuneración y beneficios económicos del trabajador tienen reconocimiento constitucional y constituyen derechos fundamentales debido a su carácter alimentario, en tanto, generalmente “el salario de los trabajadores constituye la única entrada económica de las familias peruanas; en ese sentido queda claro que la remuneración se configura como elemento fundamental de las relaciones jurídicas de trabajo y de la misma sobrevivencia del empleado” (De Lama, 2007, p. 275).

Dada esta característica alimentaria de los derechos laborales fundamentales del trabajador, el inciso 2 del artículo 26 de la referida Constitución Magna contempla como uno de los

principios básicos de una relación laboral, el “carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”, motivo por el cual, toda autoridad administrativa o judicial debe velar por el respeto irrestricto de los derechos del trabajador que tengan este carácter indisponible, lo que implica que al momento de emitir cualquier pronunciamiento sobre estos conceptos, debe determinar en forma precisa los montos económicos adeudados, velando por que éstos correspondan en forma exacta a lo legalmente establecido y tengan relación con las normas jurídicas aplicables al caso concreto.

Así se tiene que en toda resolución administrativa o judicial que determine la existencia de adeudos económicos a favor del trabajador, se debe establecer en forma clara y concreta el beneficio adeudado, el periodo que comprende la deuda y el monto de la acreencia, a efectos de verificar que tal pronunciamiento respete el derecho a la irrenunciabilidad de los beneficios del trabajador, y que por ende, constituya un título válido cuyo cumplimiento pueda ser exigido a través de la ejecución judicial.

De conformidad con lo señalado en el artículo 689 del CPC, una obligación de dar suma de dinero contenido en documento al que legalmente se le reconoce como título ejecutivo podrá ser tramitado en un proceso de ejecución judicial cuando ésta sea cierta, expresa, exigible, líquida o liquidable mediante simple operación aritmética.

La obligación será cierta si es considerada como verdadera, exacta y real y que se evidencie claramente sus elementos objetivos (prestación consistente en una obligación) y subjetivos (acreedor y deudores – demandante y demandados), además será expresa cuando se encuentre expresa e indubitablemente contenida en el título, sin que exista dudas o requiera de interpretaciones jurídicas; y será exigible cuando se trate de una obligación pura y simple, cuyo plazo haya vencido y no está sujeto a condición, siendo además líquida o liquidable mediante una simple operación aritmética cuando estamos frente a una obligación de dar suma de dinero.

A manera de referencia, se deberá tener en cuenta los parámetros que en su momento estableció el Tribunal Constitucional como precedente vinculante para el caso del proceso de cumplimiento tramitado conforme al ahora derogado Código Procesal Constitucional, esto es, ser un mandato vigente, cierto y claro, no estar sujeto a controversia compleja ni a interpretaciones dispares, ser de ineludible y obligatorio cumplimiento, ser incondicional,

reconocer un derecho incuestionable al reclamante y permitir individualizar al beneficiario (2005, 14).

Conforme a lo indicado precedentemente, una obligación económica será expresa cuando su contenido no contenga equívocos, por lo que se espera que se encuentre plenamente identificado al sujeto deudor y al trabajador beneficiado, el o los conceptos económicos adeudados, así como los periodos que comprenden cada uno de ellos; asimismo, esta obligación será expresa cuando se manifieste en forma clara y nítida del contenido del propio documento, que no requiera de interpretaciones complejas ni del análisis de medios probatorios que se actuaron o debieron ser actuados en los procedimientos administrativos, y finalmente, se debe verificar que estemos frente a una obligación exigible, esto es, que no se encuentre sujeta a un plazo o condición sino que sea una obligación pura y simple ya reconocida.

Otro de los requisitos de una obligación de dar suma de dinero es que se trate de montos líquidos, es decir, que en la decisión administrativa se precise en forma exacta el monto adeudado por el empleador, así como los periodos que comprende cada uno de los beneficios económicos reconocidos al trabajador, de tal forma que el mandato ejecutivo que emita el Juez contenga en forma expresa qué obligación es la que se debe cumplir y qué suma de dinero es la que se debe pagar el empleador, conforme se deduce de lo señalado en el artículo 690-C del CPC.

Sin embargo, debe precisarse que la inexistencia de una obligación líquida no perjudica la condición de título ejecutivo del documento, pues éste también puede contener una obligación de dar suma de dinero liquidable, siempre que para su determinación se requiera de la realización de una simple operación matemática, esto es, que el monto efectivamente adeudado se obtenga de practicar una suma, resta, división o multiplicación, que son aquellas operaciones básicas que permiten hallar los resultados esperados, siendo que la necesidad de realizar cualquier otra actuación de mayor complejidad origina que el documento no tenga la calidad de título ejecutivo.

Siendo así, para que un beneficio económico incorporado en una resolución administrativa pueda ser liquidable en la vía del proceso de ejecución laboral, se requerirá que contenga los datos necesarios para que, a través de una operación matemática básica, se obtengan los montos adeudados, esto es, deberá especificarse el beneficio adeudado, el periodo al que

corresponde y los ingresos remunerativos percibidos por el trabajador en dicho periodo o periodos, en su caso, los pagos diminutos efectuados por el empleador.

En el caso específico de la participación en las utilidades, se requerirá que se indiquen la renta anual obtenida por el empleador en el ejercicio correspondiente, el total de remuneraciones y días efectivamente laborados por el trabajador y por el total de trabajadores del obligado, mientras que en el caso del trabajo en sobretiempo, se deberá precisar el número de horas extras laboradas en forma diaria a efectos de aplicar la sobretasa del 25% o 35% que corresponda, además del monto de la remuneración diaria o mensual percibida.

2.1.2. Los parámetros que deben cumplir las resoluciones administrativas firmes que contienen una obligación de hacer o de no hacer para ser consideradas como títulos ejecutivos.

La relación laboral entablada entre el trabajador y el empleador también genera una serie de obligaciones de hacer o de no hacer que deben cumplir ambas partes, la mayoría de ellas se encuentran relacionadas con formalidades que si bien no son esenciales para el goce de los derechos derivados de un contrato de trabajo, conforme se desprende de la aplicación del principio de primacía de la realidad, si resultan importantes para “formalizar” la situación del trabajador ante terceros y la administración pública.

La principal obligación de hacer es la incorporación del trabajador en la planilla electrónica en el día de su ingreso al centro de labores, conforme a lo indicado en el artículo 4-A del D.S. 018-2007-TR, así como la entrega de boletas de pago prevista en el artículo 19 del D.S. 001-98-TR, la entrega de las liquidaciones de depósito de la CTS contemplada en el artículo 29 del D.S. 001-97-TR, así como la liquidación de la participación en las utilidades del artículo 7 del Decreto Legislativo N° 892, entre otros.

El cumplimiento de estas obligaciones formales también puede ser materia de investigación por parte de la autoridad inspectiva, y en caso de que se detecte alguna infracción relacionada con éstas, se deberá imponer la multa correspondiente y exigir al empleador la subsanación de la omisión advertida a través de una resolución administrativa firme, de acuerdo con lo señalado en el citado artículo 48 de la Ley 28806.

En estos casos, la referida resolución tendrá la calidad de título ejecutivo si es que contiene una obligación cierta, esto es, cuando se contemple en forma clara la obligación de hacer o de no hacer a cargo del empleador, será expresa cuando se indique el nombre del trabajador beneficiario, el periodo que comprende la entrega del documento correspondiente, la fecha de inicio de la relación laboral determinada por el sistema inspectivo, los datos laborales que se deben incorporar en la planilla electrónica, entre otros.

2.2. Análisis de las resoluciones judiciales emitidas en procesos de ejecución laboral

De conformidad con lo señalado en los artículos 1 y 2 de la LPT, la justicia laboral ordinaria tiene competencia para conocer los procesos con título ejecutivo, dividiéndose la competencia por razón de la cuantía entre los juzgados de paz letrados laborales y los juzgados especializados de trabajo, siendo que los primeros serán competentes cuanto el monto del título no supera las 50 URP, caso contrario, el proceso estará a cargo de los segundos como primera instancia.

La Ley 29497 no contiene una regulación expresa respecto al procedimiento que debe seguirse en la vía del proceso ejecutivo laboral, por lo que en forma supletoria deben aplicarse las disposiciones contempladas en el CPC.

Así se tiene que el primer acto procesal que debe realizar el Juez Laboral es la calificación del título a efectos de establecer si la obligación que contiene es cierta, expresa y exigible, pues conforme a lo indicado en el artículo 690-F del referido código, si este título no cumple con los mencionados requisitos formales, el Juez de plano denegará la ejecución, caso contrario, emitirá el mandato ejecutivo correspondiente, disponiendo el cumplimiento de la obligación, bajo expreso apercibimiento de dar inicio de la ejecución forzada, de acuerdo a lo indicado en el artículo 690-F.

2.2.1. Revisión de resoluciones a nivel de juzgados especializados de trabajo.

El Poder Judicial cuenta con el Sistema Integrado Judicial, que es el sistema informático en donde se registran todos los ingresos a los juzgados y salas, desde demandas, escritos, oficios, pedidos y todo aquel documento que debe ser insertado en el expediente físico o electrónico; asimismo, se tiene que en el caso específico de las demandas, su ingreso es registrado conforme a la materia y al tipo de proceso, de acuerdo al listado contenido en el SIJ, por lo que quien presenta la demanda o quien la recibe, debe seleccionar estos datos que se encuentran en el sistema.

Por lo tanto, se ha consultado aquellas demandas ingresadas bajo el rubro “procesos de ejecución”, siendo que en este supuesto se encuentran todos aquellos casos que pueden ser tramitados en el proceso ejecutivo laboral, tales como la ejecución de actas de conciliación, de transacciones extrajudiciales, de resoluciones administrativas firmes emitidas por la autoridad administrativa de trabajo, etc., pero también cabe la posibilidad de que por error, se ingrese una demanda que no corresponde a esta vía sino a una distinta, por lo que a efectos de identificar si corresponde a la materia de investigación, se consultó cada una de las demandas ingresadas.

Así se tiene que durante el año 2022 no se presentaron demandas de ejecución de resoluciones administrativas firmes derivadas de un procedimiento inspectivo.

A efectos explicativos, se revisó la información de años anteriores, apreciándose que en el año 2013 se presentaron un total de 7 demandas de ejecución de resolución administrativa firme emitidas por Sunafil, que tenían relación con la Resolución Sub Directoral N° 602-2012-MTPE/1/20.43 emitida el 9 de agosto del 2012, confirmada por la Resolución Directoral N° 045-2012-MTPE/1/20.34 del 15 de enero del 2013 emitida por la Dirección de Inspección Laboral, que ordenaba a la Municipalidad de San Isidro a que registre en su planilla a un total de 843 trabajadores en el régimen laboral de la actividad privada, siendo que todos estos procesos terminaron archivados debido a que la demanda contencioso administrativa interpuesta contra dichas resoluciones administrativas fue declarada fundada, y en por ende, nulos dichos pronunciamientos, por lo que la obligación contenida en las mismas devinieron en inexigibles.

En el año 2014 se presentaron un total de 21 demandas de ejecución de resolución administrativa firme de Sunafil, siendo que 16 de ellas tuvieron relación con el proceso anterior, esto es, con la ejecución de la Resolución Directoral N° 045-2012-MTPE/1/20.34, mientras que

4 de ellas se trató de procesos contra la Municipalidad Distrital de San Juan de Lurigancho para que se ejecute la Resolución Sub Directoral N° 67-2014-MTPE/1/20.41 del 31 de enero del 2014, además de otro proceso tuvo relación con la Municipalidad Distrital de San Miguel, debiéndose indicar que en todos estos procesos se buscó ejecutar el mandato de incorporación a planilla como trabajador del régimen laboral privado, esto es, obligaciones de hacer.

En el año 2015 se presentaron dos demandas de la misma naturaleza, una de ellas corresponde a la referida Resolución Directoral N° 045-2012-MTPE/1/20.34 con la Municipalidad de San Isidro y la otra fue contra el Congreso de La República también por la incorporación de un trabajador en planilla contenida en la Resolución Directoral N° 354-2014-MTPE/1/20.4.

En cuanto al año 2016 se advierte que se presentaron 4 demandas de ejecución, tres de ellas relacionadas con esta última resolución directoral, mientras que en la otra demanda se emplazó a la Municipalidad de Surquillo pretendiendo la ejecución de la Resolución Directoral N° 220-2014-MTPE/1.20.4 que ordenaba la incorporación a planilla de un trabajador; asimismo, en el año 2017 también se interpusieron 4 demandas de este tipo, siendo que en dos de ellas se demandó la ejecución de la Resolución Directoral N° 354-2014-MTPE/1/20.4 y las otras dos demandas se relacionan con la incorporación a planillas de trabajadores a una empresa privada contenida en la Resolución Directoral N° 024-2008-DPSC-DRTE/PAS.

En el 2018 sólo existe una demanda presentada por la ejecución de la Resolución de Sub-Intendencia N° 084-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE2 relacionada con el cese de actos de hostilidad contra un trabajador, lo mismo sucedió en el 2021 en donde se demandó que se ejecute la Resolución de Sub-Intendencia N° 049-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1 referido a la obligación de asignación de categoría y remuneraciones al demandante.

Durante los años 2019, 2020 y 2022, no se presentaron demandas de ejecución de resoluciones administrativas firmes del sistema inspectivo.

Cabe indicar que existe una investigación realizada respecto a la recurrencia de estos procesos en los juzgados de paz letrados laborales de Lima durante los años 2012 al 2016, en donde se concluyó que de un total de 61,726 demandas ingresadas en dicho periodo, ninguna tuvo relación con una resolución administrativa de Sunafil (Valverde, 2017, p. 77).

CAPÍTULO III

PROPUESTA PARA IMPULSAR LA EFICACIA DE LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS FIRMES EMITIDAS POR EL SISTEMA INSPECTIVO EN EL PROCESO LABORAL EJECUTIVO

Conforme a lo señalado previamente, el procedimiento inspectivo debe tener como horizonte el restablecimiento del derecho vulnerado, esto es, que se cumpla con la normativa laboral, restituyendo al trabajador el beneficio conculcado indebidamente por su empleador.

Como hemos indicado, para lograr este objetivo, nuestra normativa de inspecciones otorga el carácter de título ejecutivo a las resoluciones administrativas firmes de la autoridad administrativa de trabajo que reconocen obligaciones a favor del trabajador, lo que constituye una herramienta útil para lograr el rápido restablecimiento de la legalidad y hacer cesar cualquier incumplimiento detectado por la inspección del trabajo.

Sin embargo, para que el cumplimiento de la decisión administrativa pueda ser exigido en un proceso ejecutivo, se requiere que la obligación que contiene cumpla con los estándares contemplados en el artículo 689 del CPC, esto es, que sea cierta, expresa, exigible, líquida o liquidable, y que como se indicará a continuación, éste este es el punto que incumplen la mayoría de las resoluciones analizadas y que impiden que puedan ser ejecutadas a nivel judicial.

Así se tiene que pese a que el artículo 48 de la Ley 28806 establece que la resolución administrativa debe encontrarse debidamente motivada, además precisa expresamente que debe indicarse el mandato para que el sujeto responsable cumpla con subsanar la infracción sancionada, este aspecto no se cumple en la mayoría de las resoluciones analizadas, por lo que resulta necesario impulsar la debida observancia de esta obligación por parte de las autoridades resolutoras, esto es, se requiere reforzar la motivación de dichos pronunciamientos a efectos de hacer posible su ejecución en la vía judicial; asimismo, se requiere de mecanismos de coordinación entre ambas instituciones para reforzar este objetivo.

3.1. El cumplimiento de la debida motivación de las resoluciones administrativas firmes emitidas por los órganos resolutores de la inspección del trabajo.

La motivación de las decisiones emitidas por los órganos estatales encargados de emitir pronunciamientos que afectan derechos de los ciudadanos constituye un aspecto primordial en nuestro sistema jurídico nacional, tanto así que se encuentra contemplado como un derecho y principio fundamental en el inciso 5 del artículo 139 de nuestra Constitución.

Al respecto, se tiene que esta motivación en sede administrativa se traduce en la obligación del órgano resolutor de indicar las razones fácticas y jurídicas que sustentan la decisión, ya que

un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando solo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo que norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente exponer en forma sucinta, pero suficiente, las razones de hecho y sustento jurídico que justifican la decisión tomada (Tribunal Constitucional, 2015).

De tal manera que a partir de la mera lectura de los fundamentos de la resolución, se pueda advertir los motivos, razones y fundamentos de la autoridad administrativa para decidir en uno u otro sentido, permitiendo que las partes involucradas pueden hacer valer sus derechos de impugnación administrativa y judicial, a su vez, que éstas conozcan las consideraciones que el órgano de grado inferior tuvo en cuenta para emitir el pronunciamiento.

En atención a este postulado, el mencionado artículo 48 de la Ley 28806 impone a los órganos resolutores de la inspección del trabajo, la obligación de motivar adecuadamente sus decisiones, lo que incluye la necesidad de que dichas resoluciones incorporen, tanto en los fundamentos como en el fallo, el mandato de subsanar las infracciones por las que se sanciona al sujeto infractor, debiéndose entenderse como tal, la expresa identificación del derecho vulnerado (obligación de dar, hacer o de no hacer) que debe ser restituido por el empleador.

3.1.1. La existencia de procesos judiciales de ejecución de resoluciones administrativas de Sunafil

Como se indicó previamente, de la revisión de la información que obra en el sistema integrado judicial, en el año 2022 no ingresó ninguna demanda, mientras que en años anteriores se presentaron este tipo de demandas pero para ejecutar una obligación de hacer, siendo que entre el año 2014 al 2022 se presentaron un total de 33 demandas de ejecución de resoluciones administrativas firmes del sistema de inspección laboral, conforme al siguiente detalle:

Tabla 2

Procesos judiciales de ejecución de resoluciones administrativas firmes

N°	Expediente	Resolución Administrativa	Obligación	Juzgado	Sentido	Motivo
1	05413-2014-0-1801-JR-LA-10	RSD 962-2012-MTPE/1/20.44	Cese discriminación salarial	10° Juzgado Laboral	Improcedente	No cumple con la exigencia prevista en el art. 48 LGIT
2	23205-2014-0-1801-JR-LA-10	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	10° Juzgado Laboral	Inadmisible	No presentó copia certificada de la RAF
3	23210-2014-0-1801-JR-LA-12	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	12° Juzgado Laboral	Inadmisible	No presentó la RAF, ni fundamentó porqué tiene la condición de título
4	03572-2014-0-1801-JR-LA-16	RD 045-2012-MTPE/1/20.4	Registro en planillas	16° Juzgado Laboral	Improcedente	La RAF no reconoció obligaciones a favor de demandante
5	25197-2014-0-1801-JR-LA-10	RSD 004-2014-MTPE/1/20.44	Registro en planillas	10° Juzgado Laboral	Inadmisible	No presentó copia certificada de RAF, no sustentó cuál era la obligación para ejecutar ni si ésta cumple con los requisitos de título ejecutivo
6	31496-2014-0-1801-JR-LA-10	RSD 67-2014-MTPE/1/20.41	Registro en planillas	10° Juzgado Laboral	Admitida, procedente	El obligado cumplió con el registro en planilla de 8 trabajadores
7	07280-2014-0-1801-JR-LA-12	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	12° Juzgado Laboral	Improcedente	La competencia es del JPCA
8	23081-2014-0-1801-JR-LA-12	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	12° Juzgado Laboral	Inadmisible	No presentó la RAF, ni fundamentó porqué tiene la condición de título ejecutivo
9	34702-2014-0-1801-JR-LA-12	RSD 67-2014-MTPE/1/20.41	Registro en planillas	12° Juzgado Laboral	Improcedente	No fundamentó porqué tiene la condición de título ejecutivo
10	02530-2014-0-1801-JR-LA-14	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	14° Juzgado Laboral	Proceso suspendido	Hasta que culmine PCA contra RAF
11	31583-2013-0-1801-JR-LA-14	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	14° Juzgado Laboral	Proceso suspendido	Hasta que culmine PCA contra RAF

12	31501-2014-0-1801-JR-LA-14	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	14° Juzgado Laboral	Improcedente	La RAF no cumple con requisitos de título ejecutivo, no tiene obligación expresa y exigible. La declaración constitutiva de derechos sólo lo realiza el PJ
13	15005-2014-0-1801-JR-LA-14	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	14° Juzgado Laboral	Improcedente	La RAF no cumple con requisitos de título ejecutivo, no tiene obligación expresa y exigible. La declaración constitutiva de derechos sólo lo realiza el PJ
14	23211-2014-0-1801-JR-LA-04	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	14° Juzgado Laboral	Improcedente	La RAF no contiene una obligación de hacer
15	14950-2014-0-1801-JR-LA-04	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	14° Juzgado Laboral	Proceso suspendido	Hasta que culmine PCA contra RAF
16	23080-2014-0-1801-JR-LA-07	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	07° Juzgado Laboral	Improcedente	La AAT rebasó sus competencias, la desnaturalización de contrato es función jurisdiccional
17	01488-2014-0-1801-JR-LA-07	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	07° Juzgado Laboral	Improcedente	La AAT rebasó sus competencias, la desnaturalización de contrato es función jurisdiccional
18	00896-2014-0-1801-JR-LA-07	RSD 602-2012-MTPE/1/20.43	Registro en planillas	07° Juzgado Laboral	Improcedente	La AAT no ordenó en la parte resolutive la obligación
19	34491-2014-0-1801-JR-LA-08	RSD 67-2014-MTPE/1/20.41	Registro en planillas	12° Juzgado Laboral	Procedente	Se cumplió con registro en planillas de 5 trabajadores
20	34425-2014-0-1801-JR-LA-09	RSD 67-2014-MTPE/1/20.41	Registro en planillas	12° Juzgado Laboral	Procedente	Se cumplió con registro en planillas de 1 trabajadora
21	15224-2014-0-1801-JR-LA-09	RD 399-2013-MTPE/1/20.4	Registro en planillas	12° Juzgado Laboral	Procedente	En ejecución
22	10284-2015-0-1801-JR-LA-12	RSD 67-2014-MTPE/1/20.41	Registro en planillas	12° Juzgado Laboral	Incompetencia por territorio	Se remite a Juzgado Lima Este
23	22576-2015-0-1801-JR-LA-10	RD 354-2014-MTPE/1/20.4	Registro en planillas	21° Juzgado Laboral	Fundada la contradicción	Obligación inexigible: el demandante ya había ingresado a planilla
24	21906-2016-0-1801-JR-LA-01	RD 354-2014-MTPE/1/20.4	Registro en planillas	1° Juzgado Laboral	Improcedente	No contiene una obligación cierta, expresa y exigible. La determinación del vínculo laboral debe ser judicial
25	21807-2016-0-JR-LA-16	RD 220-2014-MTPE/1/20.4	Registro en planillas	16° Juzgado Laboral	Improcedente	No contiene una obligación expresa, exigible e individualizada. No es competencia de la AAT sino del Poder Judicial
26	17349-2016-0-1801-JR-LA-26	RD 354-2014-MTPE/1/20.4	Registro en planillas	18° Juzgado Laboral	Improcedente	Obligación no exigible por cuanto el trabajador ya había cesado con anterioridad a la presentación de la demanda
27	22398-2016-0-1801-JR-LA-08	RD 354-2014-MTPE/1/20.4	Registro en planillas	8° Juzgado Laboral	Improcedente	No contiene una obligación cierta, expresa y exigible. La determinación del vínculo laboral debe ser judicial
28	01835-2017-0-1801-JR-LA-13	RD 354-2014-MTPE/1/20.4	Registro en planillas	13° Juzgado Laboral	Infundada	La AAT no es competente para declarar el derecho sino como fuente de prueba en el proceso judicial
29	23184-2017-0-1801-JR-LA-07	RD 024-2008-DPSC-DRTE/PAS	Registro en planillas	21° Juzgado Laboral	Inadmisible	La RAF obliga a una persona distinta a la empleada
30	11642-2017-0-1801-JR-LA-85	RD 024-2008-DPSC-DRTE/PAS	Registro en planillas	39° Juzgado Laboral	Fundada	La RAF contiene una obligación cierta, expresa y exigible

31	01993-2017-0-1801-JR-LA-08	RD 354-2014-MTPE/1/20.4	Registro en planillas	8° Juzgado Laboral	Improcedente	No contiene una obligación cierta, expresa y exigible. La determinación del vínculo laboral debe ser judicial
32	00371-2018-0-1801-JR-LA-07	RSI 084-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE2	Cese de hostilidad	8° Juzgado Laboral	Improcedente	Se extinguió el vínculo laboral de los trabajadores
33	18249-2021-0-1801-JR-LA-01	RSI 049-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1	Asignación de categoría y reintegro de remuneraciones	17° Juzgado Laboral	Improcedente	No contiene una obligación cierta y exigible por cuando no individualiza monto alguno a favor del reclamante ni los parámetros para asignarle la categoría Profesional 1

Fuente: Sistema Integrado Judicial

De lo que se tiene que entre el 2014 al 2022 se presentaron 33 demandas de ejecución de resolución administrativa firme emitida por el sistema inspectivo, todas ellas relacionadas con obligaciones de hacer; asimismo, se advierte que sólo 7 de ellas fueron admitidas a trámite emitiéndose el mandato ejecutivo correspondiente, de los cuales 3 procesos ya culminaron con el cumplimiento de la obligación requerida al demandado, mientras que uno de ellos aún continúa en etapa de ejecución y los restantes 3 procesos se encuentran suspendidos hasta que se resuelva en forma definitiva la demanda contencioso administrativa interpuesta por el demandado contra la resolución administrativa que se ejecuta.

Además se advierte que 17 demandas fueron declaradas improcedentes en forma liminar, debido a que se consideró que la resolución administrativa no contenía una obligación expresa y exigible, pues no se consignó en la parte resolutive el mandato para que el obligado cumpla con la obligación que se pretende ejecutar, además que otros órganos jurisdiccionales consideraron que la autoridad inspectiva había rebasado sus funciones al asumir competencias jurisdiccionales respecto de la desnaturalización de contratos de locación e la invalidez de los contratos administrativos de servicios celebrados con entidades públicas.

Así se tiene que en el caso de obligaciones de dar suma de dinero, que tiene relación con el cumplimiento de prestaciones de naturaleza alimentaria del trabajador, no se observa que se hubiere recurrido al proceso ejecutivo para exigir el cumplimiento de alguna de las resoluciones administrativas que reconocen este tipo de obligaciones, lo que implica que el trabajador prefiere iniciar un proceso judicial en la vía ordinaria o abreviada a fin de que sea el Juez, a través de una sentencia, que determine su derecho y exija su cumplimiento, pese a que podría contar con un pronunciamiento favorable de parte de la autoridad administrativa de trabajo.

Igualmente, la evidencia nos indica que en estos 33 procesos presentados, los demandantes han solicitado la ejecución de un total de 11 resoluciones administrativas firmes, resultando claro que la inspección del trabajo no ha emitido sólo esta cantidad de pronunciamientos en un periodo de 10 años.

Si bien es cierto que no es objeto de la presente investigación, cabe resaltar la existencia de 10 pronunciamientos que deniegan la ejecución debido a que no reconocen a la inspección del trabajo la competencia para determinar la desnaturalización y el reconocimiento de un vínculo laboral, siendo que por ejemplo en el expediente N° 01835-2017-0-1801-JR-LA-13, la parte demandante pretendía la ejecución de la Resolución Directoral N° 354-2014-MTPE/1/20.4 a efectos de que se le ordene a la demandada a que la contrate como trabajadora a plazo indeterminado, apreciándose que la Juez del Décimo Tercer Juzgado Laboral de Lima emitió la Resolución N° 2 del 21 de marzo del 2017, admitiendo a trámite la demanda en la vía del proceso de ejecución y ordenó a la emplazada a que en el plazo de 5 días hábiles cumpla con dicha resolución administrativa, frente a lo cual, ésta formuló contradicción que fue desestimada por el referido órgano jurisdiccional por Resolución N° 4 del 5 de noviembre del 2018; sin embargo, ante la apelación interpuesta por el demandado, la Séptima Sala Laboral de Lima emitió el auto de vista del 14 de agosto del 2019 revocando esta última resolución y declarado infundada la demanda, al indicar lo siguiente:

debe precisarse que la autoridad Administrativa de Trabajo actúa como un ente encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de la seguridad social, ello a fin de comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes y poder adoptar las sanciones correspondientes, lo que conlleva suponer que los hechos descritos y reflejados en el acta son los mismos que los comprobados por la autoridad de trabajo, con el correspondiente medio probatorio que respalde dicho contenido, representando con ello el término del proceso de investigación, constituyendo por ende una prueba relevante dentro del proceso sancionatorio, bajo el cumplimiento de los requisitos de validez (*motivación y respaldo probatorio de las acusaciones realizadas para no afectar el debido proceso ni atentar contra la presunción de inocencia del empleador*) para el trabajador afectado y hacer valer su derecho ante las instancias judiciales correspondientes, por cuanto nuestra legislación es clara al señalar que quien se encargará de esto es el juez, que es quien tomará esta decisión luego de un proceso judicial por lo que la Autoridad Administrativa no resulta competente declarar derechos como lo pretendido por la actora, asumiendo facultades

propias de la vía jurisdiccional conferidas por nuestra Constitución, por el contrario la Autoridad Administrativa puede servir como mecanismo para la elaboración de medios probatorios que pudieran servirle al trabajador a efectos de interponer las acciones judiciales que considere pertinentes, en este orden de ideas, consideramos que la Autoridad Inspectiva podrá utilizar el principio de primacía de la realidad para comprobar hecho o situaciones reales, sin que ello concluya en una declaración de derechos propia de la vía jurisdiccional, como es el caso de autos.

El recurso de casación presentado por la demandante fue declarado improcedente por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia con fecha 15 de marzo del 2022, en la Casación Laboral N° 29119-2019-LIMA, debido a que el auto impugnado no ponía fin al proceso al haber sido emitido en un proceso de ejecución.

Este tipo de pronunciamientos judiciales resultan riesgosos pues desconocen las obligaciones internacionales asumidas por el Estado Peruano al ser miembro de la OIT y especialmente, por haber ratificado el Convenio 81, en donde se contempló al sistema de inspección como el ente encargado de velar por el cumplimiento de las normas laborales; asimismo, no se tomó en cuenta que la Ley 28806 regula a la inspección del trabajo como el servicio público encargado de vigilar en forma permanente el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, motivo por el cual, una de las finalidades de la inspección es exigir el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo así como las normas en materia de relaciones laborales individuales.

Así se tiene que el reconocimiento de la condición de trabajador a plazo indeterminado por la desnaturalización de un contrato civil, comercial o laboral temporal, y que tienen relación con el derecho fundamental al trabajo, se encuentra dentro de las funciones reconocidas a la inspección del trabajo y que cuyo cumplimiento debe ser vigilado permanentemente, motivo por el cual, la conclusión arribada en los referidos pronunciamientos judiciales no tiene sustento normativo alguno, por el contrario, contribuyen a restar eficacia al sistema de protección de los derechos laborales de los trabajadores y desalientan el empleo de la vía del proceso ejecutivo para la pronta satisfacción de los derechos vulnerados al trabajador demandante.

Estando a lo indicado previamente, se valida la hipótesis de que no existe un uso intensivo de las resoluciones administrativas firmes emitidas por los órganos resolutores de Sunafil como título ejecutivo en un proceso de ejecución.

3.1.2. El cumplimiento de las resoluciones administrativas firmes de precisar la obligación, cierta expresa y exigible.

Para que un documento a quien la norma le reconoce la condición de título ejecutivo pueda ser reclamado en la vía judicial, tiene que contener una obligación expresa, cierta y exigible, de conformidad con lo indicado en el artículo 689 del CPC, además de ser líquida o liquidable a través de una simple operación matemática, si fuere una obligación de dar suma de dinero.

De acuerdo a lo previamente indicado, una obligación será cierta cuando se encuentre debidamente descrita en el documento que lo contiene, identificando claramente tanto al sujeto obligado (acreedor) como al beneficiario (deudor), por lo que en una resolución administrativa firme se espera que resulte fácil advertir la presencia de estos elementos, esto es, se especifique la norma laboral vulnerada, el nombre o razón social del empleador así como el nombre del trabajador afectado.

Una obligación será expresa cuando en el documento se indique específicamente aquello que debe ser satisfecho por el deudor, esto, cuando consigne qué es lo que debe hacer o no hacer el sujeto infractor a favor del beneficiario, precisando el derecho conculcado, en su caso, el beneficio económico adeudado y el periodo que comprende dicha deuda.

La obligación tendrá la condición de exigible, esto es, que sea susceptible de ser reclamada en sede judicial, por lo que no puede estar sujeta a condición suspensiva ni resolutive, sino que debe tratarse de una obligación pura y simple, pues parte de un supuesto, que es el incumplimiento de una norma laboral, lo que implica que ya transcurrió la oportunidad en que el deudor debía satisfacer la obligación.

A efectos de verificar si las resoluciones emitidas por los órganos resolutores de la Intendencia Metropolitana de Lima en el año 2022 que sancionan a los empleadores por el incumplimiento de obligaciones de dar suma de dinero cumplen con los requisitos antes

indicados para sean considerados como título ejecutivo susceptible de exigencia en el proceso de ejecución laboral, se procedió a realizar las consultas en la página web de la Sunafil en donde obran descargadas las resoluciones emitidas por estos organismos, procediéndose al estudio correspondiente.

En el siguiente cuadro se detallan las resoluciones administrativas revisadas, precisándose el número del expediente, su fecha de emisión, el tipo de obligación que contienen y si cumplen con los requisitos de un título ejecutivo, conforme a lo siguiente:

Tabla 3

Resoluciones administrativas emitidas por la Intendencia Metropolitana de Lima

N°	Resolución de Subintendencia	Expediente	Fecha	Obligación	Cierta	Expresa	Exigible	Líquida	Liquidable	Título Ejecutivo
1	04-2022-SUNAFIL/ILM	1434-2022-SUNAFIL/ILM	4/01/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
2	05-2022-SUNAFIL/ILM	2308-2020-SUNAFIL/ILM	4/01/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
3	010-2022-SUNAFIL/ILM	6808-2020-SUNAFIL/ILM	5/01/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
4	153-2022-SUNAFIL/ILM	3178-2020-SUNAFIL/ILM	1/02/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	Si		Si
5	152-2022-SUNAFIL/ILM	3917-2020-SUNAFIL/ILM	1/02/2022	Hacer	Si	Si	Si			Si
6	425-2022-SUNAFIL/ILM	900-2020-SUNAFIL/ILM	1/02/2022	Hacer	Si	Si	Si			Si
7	280-2022-SUNAFIL/ILM	1735-2020-SUNAFIL/ILM	1/03/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
8	335-2022-SUNAFIL/ILM	760-2020-SUNAFIL/ILM	11/03/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
9	419-2022-SUNAFIL/ILM	881-2021-SUNAFIL/ILM	31/03/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
10	426-2022-SUNAFIL/ILM	4633-2020-SUNAFIL/ILM	31/03/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
11	421-2022-SUNAFIL/ILM	7227-2020-SUNAFIL/ILM	1/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
12	423-2022-SUNAFIL/ILM	7007-2020-SUNAFIL/ILM	1/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
13	431-2022-SUNAFIL/ILM	7138-2022-SUNAFIL/ILM	4/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
14	435-2022-SUNAFIL/ILM	3518-2019-SUNAFIL/ILM	5/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	Si		Si
15	436-2022-SUNAFIL/ILM	3868-2020-SUNAFIL/ILM	5/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
16	434-2022-SUNAFIL/ILM	4736-2020-SUNAFIL/ILM	5/04/2022	Hacer	Si	Si	Si			Si
17	440-2022-SUNAFIL/ILM	971-2021-SUNAFIL/ILM	5/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
18	441-2022-SUNAFIL/ILM	2511-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2	6/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
19	443-2022-SUNAFIL/ILM	280-2019-SUNAFIL/ILM	6/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
20	444-2022-SUNAFIL/ILM	4306-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2	6/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
21	446-2022-SUNAFIL/ILM	7197-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2	7/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
22	454-2022-SUNAFIL/ILM	1270-2021-SUNAFIL/ILM	8/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
23	451-2022-SUNAFIL/ILM	662-2020-SUNAFIL/ILM	8/04/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
24	0582-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	1507-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2	16/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
25	583-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	2215-2021-SUNAFIL/ILM	16/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si

26	0588-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3	1038-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3	12/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
27	593-2022-SUNAFIL/ILM	4382-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2	18/05/2022	Hacer	Si	Si	Si			Si
28	597-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	7329-2020-SUNAFIL/ILM	19/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
29	599-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	7279-2020-SUNAFIL/ILM	16/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
30	602-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	1970-2018-SUNAFIL/ILM	20/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
31	623-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	2893-2020-SUNAFIL/ILM	25/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
32	639-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3	4292-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE3	26/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
33	634-2022-SUNAFIL/ILM	7427-2020-SUNAFIL/ILM	26/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
34	0645-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3	2282-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE3	27/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
35	0647-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3	1182-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3	30/05/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
36	659-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	258-2021-SUNAFIL/ILM	1/06/2022	Hacer	Si	Si	Si			Si
37	661-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	7381-2020-SUNAFIL/ILM	1/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
38	665-2022-SUNAFIL/ILM	3240-2020-SUNAFIL/ILM	2/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
39	666-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	7392-2020-SUNAFIL/ILM	2/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
40	671-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	066-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2	3/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
41	675-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	7866-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2	6/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
42	677-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	1762-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2	6/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
43	693-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	7592-2020-SUNAFIL/ILM	8/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
44	0796-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	7370-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	8/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
45	706-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	1771-2021-SUNAFIL/ILM	14/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
46	711-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	1755-2020-SUNAFIL/ILM	14/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
47	674-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4	986-2020-SUNAFIL/ILM	15/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
48	715-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	7961-2020-SUNAFIL/ILM	15/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
49	676-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4	4772-2020-SUNAFIL/ILM	15/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
50	681-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4	1120-2021-SUNAFIL/ILM	17/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
51	682-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	1380-2021-SUNAFIL/ILM	20/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
52	0734-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	3148-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	21/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
53	736-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	776-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	22/06/2022	Hacer	Si	Si	Si			Si
54	709-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	1411-2021-SUNAFIL/ILM	27/06/2022	Hacer	Si	Si	Si			Si
55	0770-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	1834-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3	30/06/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
56	0772-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	2410-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3	30/06/2022	Hacer	Si	Si	Si			Si
57	776-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	2479-2020-SUNAFIL/ILM	4/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
58	781-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	7530-2020-SUNAFIL/ILM	5/07/2022	Hacer	Si	Si	Si			Si
59	0792-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	6647-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	7/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
60	796-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	2568-2020-SUNAFIL/ILM	8/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
61	0803-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	1384-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3	12/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
62	813-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	1665-2021-SUNAFIL/ILM	14/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
63	818-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	4795-2020-SUNAFIL/ILM	15/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
64	798-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	1369-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	18/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
65	0837-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	2959-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3	20/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
66	808-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	7243-2020-SUNAFIL/ILM	20/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No

67	0838-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	5970-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	20/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
68	811-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	2817-2020-SUNAFIL/ILM	20/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
69	770-2022-SUNAFIL/ILM/SISA5	4841-2020-SUNAFIL/ILM	22/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
70	867-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	2486-2020-SUNAFIL/ILM	25/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
71	870-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	7278-2020-SUNAFIL/ILM	26/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
72	0888-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	6309-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	26/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
73	0890-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	3006-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3	27/07/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
74	0959-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	7532-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	18/08/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
75	0945-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	6891-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	18/08/2022	Hacer	Si	Si	Si			Si
76	0948-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	6291-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	18/08/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
77	0971-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	1809-2021-SUNAFIL/ILM	22/08/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
78	0972-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	2288-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	22/08/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
79	1041-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	550-2020-SUNAFIL/ILM	5/09/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
80	1043-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	7445-2020-SUNAFIL/ILM/SISA2	5/09/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
81	1045-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	3273-2021-SUNAFIL/ILM	6/09/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
82	1047-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	1615-2021-SUNAFIL/ILM	6/09/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
83	1097-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	3295-2021-SUNAFIL/ILM	15/09/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
84	1175-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	7828-2020-SUNAFIL/ILM	4/10/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
85	1184-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	3357-2020-SUNAFIL/ILM	10/10/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
86	1230-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	2653-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3	18/10/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
87	1191-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	2299-2021-SUNAFIL/ILM	19/10/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
88	1250-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	3329-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3	24/10/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
89	1222-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	1839-2021-SUNAFIL/ILM	26/10/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
90	1219-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	419-2021-SUNAFIL/ILM	26/10/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
91	1296-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	2392-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3	27/10/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
92	1234-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	1995-2021-SUNAFIL/ILM	28/10/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
93	1317-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	3896-2021-SUNAFIL/ILM	7/11/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
94	1334-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	4886-2020-SUNAFIL/ILM	10/11/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
95	1340-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	1968-2021-SUNAFIL/ILM	11/11/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
96	1354-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	2284-2020-SUNAFIL/ILM	15/11/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
97	1426-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	7947-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3	25/11/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si
98	1333-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	7950-2020-SUNAFIL/ILM	28/11/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
99	1477-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	2422-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3	5/12/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	No	No
100	1483-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	551-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	7/12/2022	Dar suma de dinero	Si	Si	Si	No	Si	Si

Así se tiene que la revisión de estas resoluciones fue realizada en forma aleatoria, abarcando todo el año 2022 y de distintos órganos resolutores de la Intendencia Metropolitana de Lima, obteniéndose el siguiente resumen:

Tabla 4

Resultado de la muestra analizada

Muestra analizada = 100 resoluciones administrativas					
Tipo de obligación	Cierta	Exigible	Expresa	Líquida	Liquidable
Dar suma de dinero	90	90	90	2	33
Hacer	10	10	10		

Cabe indicar que el análisis realizado se centra en las resoluciones antes indicadas, en tanto, constituyen el primer pronunciamiento que se emite en el procedimiento sancionador y como tal, contienen mayores datos que las resoluciones que resuelven los recursos de apelación y revisión, además que también alcanzan la condición de firmes si no son impugnadas dentro del plazo correspondiente, de acuerdo a lo precisado en el artículo 222 del D.S. 004-2019-JUS; asimismo, por imperio del principio de congruencia que igualmente opera en la etapa recursiva, el superior en grado debe pronunciarse sobre la pretensión impugnatoria y los agravios que lo sustentan, esto es, que al resolverse las impugnaciones presentadas sólo se resuelven los extremos impugnados por el sujeto infractor, además de la limitación a infracciones muy graves para el caso del recurso de revisión resuelto por el TFL, por lo que a efectos de la presente investigación, se considera que éstas reflejan con mayor exactitud las condiciones en que se emiten los pronunciamientos de la inspección del trabajo.

Así, de las resoluciones administrativas revisadas, se tiene que en aquellas que contienen una obligación de hacer se indican en forma expresa cuál es la infracción que debe ser subsanada por el obligado, por ejemplo, se establece la fecha a partir de la cual un trabajador debe ser incorporado a la planilla electrónica, el monto de la remuneración e incluso el cargo ocupado, o si se trata de la entrega de un certificado de trabajo, se precisa el periodo laborado y el cargo del trabajador.

Así se aprecia que las 10 resoluciones que contienen obligaciones de hacer, y que se detallan en el Anexo A que se adjunta, cumplen con los requisitos para ser consideradas como títulos ejecutivos a tramitarse en un proceso laboral de ejecución, teniéndose como ejemplo las siguientes resoluciones:

Tabla 5

Resoluciones que contienen una obligación de hacer

RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 709-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	
Fecha	: 27 de junio del 2022
Expediente	: 1411-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: OCULASER CENTRO DE MICROCIROGIA Y LASER SAC
Infracción Laboral	: No registro en planillas a 4 trabajadores
Análisis: En los fundamentos de la resolución se precisa que el sujeto sancionado no cumplió con registrar en la planilla electrónica a los 4 trabajadores, precisándose en su parte resolutive el cargo ocupado, la fecha de ingreso y la remuneración percibida.	
Conclusión: En la parte considerativa y resolutive se indica en forma expresa el mandato que debe cumplir el obligado, por lo que reúne las condiciones de un título ejecutivo.	

RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 781-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	
Fecha	: 5 de julio del 2022
Expediente	: 7530-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: MATHIAS & ALEXANDER EIRL
Infracción Laboral	: No registro en planillas de 1 trabajador y no registrar la información real en la planilla electrónica de 8 trabajadores
Análisis: En los fundamentos de la resolución se precisa que el sujeto sancionado no cumplió con registrar en la planilla electrónica a un trabajador, además que en cuanto a 8 trabajadores no registró su fecha real de ingreso, apreciándose que en los fundamentos de la resolución, se indica el nombre completo de cada trabajador, su fecha de ingreso, cargo y remuneración percibida.	
Conclusión: En la parte considerativa y resolutive se indica en forma expresa el mandato que debe cumplir el obligado, por lo que reúne las condiciones de un título ejecutivo.	

En relación a las resoluciones administrativas que contienen una obligación de dar suma de dinero emitidas por la Intendencia Metropolitana de Lima, se advierte que todas ellas cumplen con el requisito de ser cierta pues se identifica la norma laboral infringida, además se establecen claramente al sujeto infractor así como al o a los trabajadores afectados; asimismo, se pudo identificar que se precisa el derecho o beneficio económico no pagado por el empleador, así como el periodo que comprende dicho adeudo, por lo que podemos concluir que estas resoluciones cumplen con el presupuesto de ser expresa; igualmente, se tiene que resultaban exigibles, por cuanto no estaban sometidas a condición alguna, y se trataban de obligaciones vencidas, esto es, que había transcurrido el plazo que legalmente tenía el empleador para realizar el pago correspondiente.

En cuanto al requisito de que la obligación sea líquida o liquidable, se deberá precisar no sólo el concepto y el periodo adeudado, sino también el monto a pagar, o por lo menos, los datos necesarios para su liquidación, tales como la remuneración percibida por el trabajador en

el periodo, indicando en su caso, los conceptos y montos que tienen naturaleza remunerativa, así como los pagos a cuenta que hubiere recibido, de tal forma que a través de una simple operación aritmética se pueda establecer la suma adeudada.

Así se tiene que se revisaron 90 resoluciones administrativas que contenían una sanción al empleador por el incumplimiento en el pago de beneficios económicos, esto es, que contenían una obligación de dar suma de dinero, en donde se pudo constatar que sólo en 2 de ellas se consignó un monto líquido, mientras que en 33 de ellas identificaban en su texto el derecho económico impago y el periodo al que correspondían, y si bien es cierto que no se indican los montos adeudados, si contienen los datos que permiten su liquidación, pues se menciona la remuneración percibida por el trabajador, esto es, que contienen una obligación liquidable a través de una simple operación matemática.

Por ejemplo, en las resoluciones administrativas que se consignan en el Anexo B, se puede observar que si bien no se indica un monto líquido de cada beneficio adeudado, si aparecen los datos necesarios para realizar la liquidación correspondiente, tomándose como ejemplo las siguientes resoluciones:

Tabla 6

Resoluciones que contienen una obligación de dar suma de dinero liquidable

RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0838-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 20 de julio de 2022
Expediente	: 5970-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: GRUPO ACUARIO CONTRATISTAS GENERALES SAC
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 1 trabajador
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica lo siguiente:.	

24. En el caso concreto, estando a lo consignado en el numeral 16 del ítem III. Análisis Legal – III.2 Del hecho imputado relacionados al cumplimiento de obligaciones laborales y el ítem IV. Conclusión del Informe Final de la Autoridad Instructora, se determinó que el administrado no acreditó el cumplimiento de las siguientes obligaciones laborales:

- a) No acreditó el pago de la remuneración convencional correspondiente al mes de julio y agosto 2018, a favor de la ex trabajadora **karín Francoise Frías Fiestas**.
- b) No acreditó el pago de la gratificación legal del periodo julio 2018 y periodo trunco diciembre 2018 (Del 01.07.2018 al 31.08.2018), a favor de la ex trabajadora **karín Francoise Frías Fiestas**.
- c) No acreditó el pago de la bonificación extraordinaria del periodo julio 2018 y periodo trunco diciembre 2018 (Del 01.07.2018 al 31.08.2018), a favor de la ex trabajadora **karín Francoise Frías Fiestas**.
- d) No acreditó el pago de la remuneración vacacional del periodo trunco 2018-2019 (Del 02.04.2018 al 31.08.2018), a favor de la ex trabajadora **karín Francoise Frías Fiestas**.
- e) No acreditó el pago de la compensación por tiempo de servicios del semestre trunco noviembre 2018 (Del 02.04.2018 al 31.08.2018), a favor de la ex trabajadora **karín Francoise Frías Fiestas**.
- f) No acreditó la entrega del **certificado de trabajo** por todo el periodo laborado (Del 02.04.2018 al 31.08.2018), a favor de la ex trabajadora **karín Francoise Frías Fiestas**.

Asimismo, también en los fundamentos de la mencionada resolución se detallan los datos laborales de la trabajadora afectada:

8. En consecuencia, de las actuaciones inspectivas realizadas y de la documentación revisada, la Autoridad Instructora dejó constancia, que las actuaciones inspectivas se delimitaron a la ex trabajadora Karín Francoise Frías Freitas que se detallan a continuación:

N°	Nombres y Apellidos	Cargo	Fecha de Ingreso	Fecha de Cese	Remuneración
1	Karín Francoise Frías Fiestas	Contador General	02/04/2018	31/08/2018	S/. 6200.00

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 6,200.00, que laboró del 02/04/2018 al 31/08/2018 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/07/2018 - 31/08/2018	02M	6200.00			12400.00
CTS	01/05/2018 - 31/08/2018	04M, 29D	6200.00	344.44	6544.44	2708.67
Vacaciones	04/04/2018 - 31/08/2018	04M, 29D	6200.00		6200.00	2566.11
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-18	02M	6200.00	2066.67	186.00	2252.67
	Dic-18	02M	6200.00	2066.67	186.00	2252.67
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/. 22,180.12

RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1047-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2

Fecha	: 6 de setiembre de 2022
Expediente	: 1615-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: INGENIEROS CIVILES Y CONTRATISTAS GENERALES S.A.
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones, gratificaciones legales, bonificación

extraordinaria y compensación por tiempo de servicios a 3 trabajadores.

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se detallan los incumplimientos detectados:

15. De este modo, los conceptos y períodos laborales incumplidos son los siguientes:

CUADRO A

VÍCTOR QUISPE TISNADO	
CONCEPTO	NO PRESCRITO
REMUNERACIÓN	Noviembre y diciembre del 2019
GRATIFICACIONES	Diciembre 2018,
BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	julio 2019, diciembre 2019
COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	Noviembre 2018, mayo 2019, noviembre 2019 y mayo 2020 trunco

MARCO ANTONIO VELA CABALLERO	
CONCEPTO	NO PRESCRITO
REMUNERACIÓN	Noviembre y diciembre del 2019
GRATIFICACIONES	Diciembre 2018,
BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	julio 2019, diciembre 2019
COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	Noviembre 2018, mayo 2019, noviembre 2019 y mayo 2020 trunco

JUAN CARLOS AMORÍN GUEVARA GUEVARA	
CONCEPTO	NO PRESCRITO
REMUNERACIÓN	Noviembre y diciembre del 2019
GRATIFICACIONES	Julio 2019 y diciembre 2019 trunco
BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA	
COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	Mayo 2019, noviembre 2019 y mayo 2020 trunco

Además, se tiene que en los referidos fundamentos, se precisan los datos laborales de los trabajadores afectados:

7. El presente caso gira en torno a los siguientes trabajadores:

N°	NOMBRE	F. INGRESO	F. CESE	Cargo	Remuneración
1	Víctor Quispe Tisnado	01.08.2018	15.01.2020	Topógrafo	S/ 4,000.00
2	Marco Antonio Vela Caballero	04.09.2018	15.01.2020	Operador de cargador frontal	S/ 2,180.00
3	Juan Carlos Amorín Guevara Guevara	15.03.2019	15.12.2019	Topógrafo	S/ 4,000.00

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual, también se indica la fecha de ingreso y cese de cada trabajador y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Trabajador 1: 01/08/2018 - 15/01/2020

Concepto	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/11/2019 - 31/12/2019	02M	4000.00			8000.00
CTS	01/08/2018 - 31/10/2018	03M	4000.00		4000.00	1000.00
	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	4000.00	555.56	4555.56	2277.78
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	4000.00	666.67	4666.67	2333.33
	01/11/2019 - 15/01/2020	02M, 15D	4000.00	666.67	4666.67	972.22
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado

	Dic-18	05M	4000.00	3333.33	300.00	3633.33
	Jul-19	06M	4000.00	4000.00	360.00	4360.00
	Dic-19	06M	4000.00	4000.00	360.00	4360.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/26,936.67
Trabajador 2: 04/09/2018 - 15/01/2020						
Concepto	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/11/2019 - 31/12/2019	02M	2180.00			4360.00
CTS	04/09/2018 - 31/10/2018	01M, 27D	2180.00		2180.00	545.00
	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	2180.00	181.67	2361.67	1180.83
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	2180.00	363.33	2543.33	1271.67
	01/11/2019 - 15/01/2020	02M, 15D	2180.00	363.33	2543.33	529.86
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Dic-18	03M	2180.00	1090.00	98.10	1188.10
	Jul-19	06M	2180.00	2180.00	196.20	2376.20
	Dic-19	06M	2180.00	2180.00	196.20	2376.20
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/13,827.86
Trabajador 3: 15/03/2019 - 15/12/2019						
Concepto	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/11/2019 - 15/12/2019	01M, 15D	4000.00			6000.00
CTS	15/03/2019 - 30/04/2019	01M, 15D	4000.00		4000.00	500.00
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	4000.00	333.33	4333.33	2166.67
	01/11/2019 - 15/12/2019	01M, 15D	4000.00	555.56	4555.56	569.44
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-19	03M	4000.00	2000.00	180.00	2180.00
	01/11/2019 - 15/12/2019	01M, 15D	4000.00			6000.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/15,049.44

En las restantes 55 resoluciones administrativas (Anexo C), se advierte que la obligación no es líquida, pues no contienen el monto adeudado, ni tampoco son liquidables, en tanto no se consigna la remuneración del trabajador que pueda servir de base de cómputo para una futura liquidación, motivo por el cual, éstas no cumplen con los requisitos para ser consideradas como título ejecutivo susceptibles de exigir su cumplimiento a través del proceso ejecutivo laboral, como por ejemplo:

Tabla 7

Muestra de resoluciones que no tienen la condición de títulos ejecutivos

RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 661-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Fecha : 1 de junio de 2022
Expediente : 7381-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado : MERCURY IT S.A.C.

Infracción Laboral : No pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificación extraordinaria, vacaciones trunca a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución antes indicada, se tiene que se precisan los siguientes datos laborales

6. De acuerdo con el considerando 4 del informe final, las actuaciones inspectivas se desarrollaron respecto a la siguiente ex trabajadora, cuyos datos laborales se encuentran determinados en el segundo hecho verificado, del punto III del Acta de Infracción y son los siguientes:

N°	Nombres y Apellidos	Fecha de Ingreso	Fecha de Cese	Cargo
1	María Alejandrina Alcázar Chávez	01.10.2017	30.09.2018	Asistente de Finanzas y Contabilidad

En cuanto a las obligaciones vulneradas por el sujeto infraccionado tenemos lo siguiente:

25. Conforme a los considerandos precedentes corresponde imponer la siguiente multa al sujeto inspeccionado:

N°	CONDUCTA SANCIONADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	TIPO DE INFRACCIÓN	N° DE TRABAJ. AFECTAD.	MULTA IMPUESTA
1	No cumplió con acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios correspondiente a los semestres vencidos en noviembre 2017, mayo 2018 y noviembre 2018 (periodo trunco del 1 de mayo de 2018 a 30 de setiembre de 2018), a favor de la ex trabajadora María Alejandrina Alcázar Chávez.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	SUBSANABLE	1	0.11 UIT S/456.50
2	No cumplió con acreditar el pago de la gratificación legal correspondiente al periodo diciembre 2018 (periodo trunco del 1 de mayo de 2018 a 30 de setiembre de 2018), a favor de la ex trabajadora María Alejandrina Alcázar Chávez.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	SUBSANABLE	1	0.11 UIT S/456.50
3	No cumplió con acreditar el pago de la bonificación extraordinaria correspondiente al periodo diciembre 2018 (periodo trunco del 1 de mayo de 2018 a 30 de setiembre de 2018), a favor de la ex trabajadora María Alejandrina Alcázar Chávez.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	SUBSANABLE	1	0.11 UIT S/456.50
4	No cumplió con acreditar el pago de las vacaciones trunca correspondiente al periodo 2017-2018 (periodo trunco del 1 de octubre de 2017 a 30 de setiembre de 2018), a favor de la ex trabajadora María Alejandrina Alcázar Chávez.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	SUBSANABLE	1	0.11 UIT S/456.50
5	No cumplió con asistir a la diligencia de comparecencia programada para el día 20 de diciembre de 2018, a las 09:30 horas.	Numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT. MUY GRAVE	INSUBSANABLE	1	0.23 UIT S/954.50
6	No cumplió con la medida inspectiva de requerimiento emitida el 4 de diciembre de 2018.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. MUY GRAVE	INSUBSANABLE	1	0.23 UIT S/954.50
MONTO TOTAL					S/3,735.00

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1340-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2

Fecha : 11 de noviembre del 2022
Expediente : 1968-2021-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : LIVA SRL

Infracción Laboral : No pagar las gratificaciones legales y bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y remuneraciones a 2 trabajadores

Análisis: En los fundamentos 6 y 20 de la resolución se indican los datos de los afectados y las obligaciones incumplidas:

6. De acuerdo con el considerando 4 del informe final, las actuaciones inspectivas se desarrollaron respecto a los siguientes trabajadores, conforme al séptimo hecho verificado del punto IV del Acta de Infracción y son los siguientes:

N°	Nombres y Apellidos	Fecha de Inicio	Fecha de Cese
1	Dhan Marko Terbullino Rosales	18/02/2019	01/10/2019
2	Lesly Katherina Caycho Verde	25/01/2021	01/04/2021

26. Conforme a los considerandos precedentes corresponde imponer la siguiente multa al sujeto inspeccionado:

N°	CONDUCTA SANCIONADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	TIPO DE INFRACCIÓN	N° DE TRABAJ. AFECTAD.	MULTA IMPUESTA
1	No acreditó el pago de las gratificaciones legales a favor del extrabajador Dhan Marko Terbullino Rosales correspondiente a julio 2019 y trunco de diciembre 2019; y, de la ex trabajadora Lesly Katherina Caycho Verde del periodo trunco de julio 2021.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	SUBSANABLE	2	1.57 UIT S/6,908.00
2	No acreditó el pago de la bonificación extraordinaria a favor del extrabajador Dhan Marko Terbullino Rosales correspondiente a julio 2019 y trunco de diciembre 2019; y, de la ex trabajadora Lesly Katherina Caycho Verde del periodo trunco de julio 2021.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	SUBSANABLE	2	1.57 UIT S/6,908.00
3	No acreditó el pago íntegro y oportuno de la compensación por tiempo de servicio (CTS) más los intereses legales correspondientes, a favor de los extrabajadores: Dhan Marko Terbullino Rosales y, Lesly Katherina Caycho Verde.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	SUBSANABLE	2	1.57 UIT S/6,908.00
4	No acreditó el pago de la remuneración vacacional a favor del ex trabajador Dhan Marko Terbullino Rosales del periodo vacacional trunco 2019-2020; y, respecto de la ex trabajadora Lesly Katherina Caycho Verde del periodo vacacional trunco 2021-2022.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	SUBSANABLE	2	1.57 UIT S/6,908.00
5	No acreditó el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones convencionales a favor del ex trabajador Dhan Marko Terbullino Rosales correspondiente al periodo laborado del 18/02/2019 al 01/10/2019; y en relación de la ex trabajadora Lesly Katherina Caycho Verde, correspondiente al periodo laborado del 25/01/2021 al 01/04/2021.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. GRAVE	SUBSANABLE	2	1.57 UIT S/6,908.00

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

En conclusión, se valida en parte la hipótesis principal, en tanto no puede asumirse que la totalidad de las resoluciones administrativas emitidas por las subintendencias de sanción de Sunafil no cumplen con los requisitos necesarios para que sean consideradas como como título ejecutivo, pues hay un porcentaje del 45% que contiene una obligación cierta, expresa y exigible, y en su caso, liquidable; sin embargo, cabe anotar que el 55% de las resoluciones analizadas no cumplen con estos presupuestos legales.

Así se tiene que pese a la gran inversión económica que implica realizar todo un procedimiento inspectivo y luego un procedimiento administrativo sancionador, el objetivo final de la resolución administrativa firme sigue siendo la imposición de la multa correspondiente y no se enfoca en lograr la finalidad primordial que debería tener este sistema, que es el restablecimiento de los derechos vulnerados al trabajador.

3.1.3. Verificación de la necesidad de modificar el artículo 48 de la Ley de Inspección del Trabajo para el cumplimiento de los requisitos de un título ejecutivo laboral.

Conforme a lo indicado en el punto anterior, existen pronunciamientos administrativos emitidos por los órganos resolutores de la inspección del trabajo que cumplen con los requisitos para constituirse en títulos ejecutivos, especialmente aquellos que contienen obligaciones de hacer y en el caso de las de dar suma de dinero, sólo parte de ellas podrían ser liquidadas en un proceso ejecutivo laboral.

De acuerdo a lo señalado previamente, el artículo 48 de la Ley 28806 contiene el mandato expreso y claro que la resolución administrativa debe encontrarse debidamente motivada, siendo que una manifestación de esta motivación suficiente es la indicación de la infracción a ser subsanada, lo que implica que el órgano resolutor debe precisar en la parte considerativa y resolutive del pronunciamiento, qué obligación clara, expresa y exigible debe cumplir el sujeto infractor.

Si bien se tiene que en un anterior trabajo de investigación se concluyó en la necesidad de modificar el mencionado artículo 48 de la LGIT a fin de incluir medidas correctivas que debía contener la resolución administrativa (Mendoza, 2023), se tiene que verificados los pronunciamientos analizados en la presente investigación, no resulta absolutamente indispensable la modificación de dicho dispositivo legal, pues ya contiene la obligación de establecer tales medidas a partir de la exigencia de la debida motivación que debe observar la autoridad inspectiva.

Y es que un 45% de las resoluciones administrativas que imponen sanciones por el incumplimiento en el pago de derechos económicos contienen una obligación cierta, expresa, exigible y liquidable, lo que permite establecer que no es la carencia de un adecuado marco normativo lo que impide que dichos pronunciamientos sean ejecutados a nivel judicial sino la falta de observancia de este deber de motivación por parte de las autoridades resolutoras de Sunafil, pues pese a que su normativa le obliga a indicar el mandato de subsanación del derecho vulnerado, cumplen parcialmente con este deber, poniendo mayor énfasis en la determinación de la multa más que en el restablecimiento de la normativa laboral a favor del trabajador afectado.

Al respecto, se aprecia que uno de los principios ordenadores del sistema inspectivo previsto en el artículo 2 de la Ley 28806 es el de jerarquía, mediante el cual los servidores que la integran deben actuar con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos señalados por la autoridad central para el adecuado ejercicio de la función inspectiva; asimismo, en la parte final del artículo 4 del Decreto Supremo 019-2006-TR se establece que la autoridad central del sistema inspectivo es el encargado de expedir las directivas correspondientes si al evaluar periódicamente su funcionamiento, resulta necesaria la adopción de medidas correctivas.

Entonces, la Sunafil tiene la facultad para emitir su propia normativa para imprimir mayor eficiencia y eficacia a las decisiones administrativas adoptadas por sus órganos resolutores, pues conforme al análisis realizado previamente, éstos no están cumpliendo a cabalidad con el deber de precisar la obligación clara, expresa, exigible y líquida (o liquidable) que debe subsanar el sujeto infractor, perjudicando el valor de título ejecutivo que le concede dicha normativa e impidiendo que el trabajador recurra directamente al proceso ejecutivo laboral para exigir el restablecimiento de su derecho conculcado.

Además, debe tenerse en cuenta que conforme a lo contemplado en el Decreto Legislativo 1565, uno de los principios de la mejora de la calidad regulatoria es la necesidad y subsidiariedad, esto es, debe existir evidencia previa que demuestre que la regulación es la vía más beneficiosa, además que no exista alguna otra solución regulatoria superior en términos de costo-efectividad que solucione el problema público.

Así se tiene que no se advierte que la modificación del artículo 48 de la Ley 28806 constituya la vía más idónea para lograr la eficacia de las resoluciones administrativas firmes

del sistema inspectivo, por el contrario, se advierte que como su autoridad central es la que debe evaluar su funcionamiento y puede adoptar las medidas necesarias para corregir cualquier deficiencia, motivo por el cual, es ésta quien está en mejores condiciones para emitir los lineamientos para mejorar el contenido de los pronunciamientos sancionadores.

Por otro lado, de conformidad con lo señalado en el artículo 84 del D.S. 003-97-TR, el empleador debe brindar al trabajador capacitación en el trabajo a efectos de que éste mejore su productividad e ingresos, por lo tanto, tiene una doble connotación, pues se trata de un derecho de los trabajadores y a la vez, constituye una obligación del empleador.

Este deber se encuentra recogido en el artículo 27 de la Ley 28806 al indicar que corresponde a la autoridad central del sistema inspectivo el fomentar y proyectar programas de capacitación periódicos para garantizar un adecuado ejercicio de las funciones y competencias asignadas a la inspección de trabajo; asimismo, se contempla el deber de los inspectores de participar en estas actividades de formación, perfeccionamiento y especialización.

Esta capacitación periódica puede realizarse a través de diversas modalidades, tales como conferencias, talleres, cursos, diplomados, reuniones de trabajo, intercambio de experiencias, etc., todas ellas orientadas a que los servidores de la inspección del trabajo puedan adquirir, refrescar, reforzar y/o concordar criterios, conocimientos, experiencias y buenas prácticas en el desarrollo de sus actividades tanto a nivel del procedimiento inspectivo como del procedimiento sancionador, contribuyendo a que las funciones asignadas a todo el sistema sean desarrolladas en forma eficiente y con calidad.

Sin embargo, al tratarse de recomendaciones que se pueden efectuar, dichas capacitaciones no tienen la capacidad de establecer deberes específicos cuyo incumplimiento puede ser exigido en forma coercitiva al personal del sistema inspectivo, máxime cuando éstas pueden ser objeto de interpretación o al libre entendimiento que cada uno de los inspectores o resolutores pueden captar, lo que originaría una aplicación dispersa y hasta contradictoria de la forma cómo se debería detallar una obligación expresa, cierta y exigible, y en su caso, el monto líquido o liquidable.

Así se tiene que para evitar estas distorsiones que atentan contra el principio de predictibilidad del procedimiento administrativo contemplado en el Artículo IV del Título

Preliminar de la Ley 27444, se propone que sea el propio sistema inspectivo quien emita la directiva correspondiente exigiendo al órgano resolutor el cumplimiento de este deber, estableciendo pautas específicas respecto a la forma cómo debe incluirse una obligación con las características antes invocadas tanto en el texto como en su parte resolutive, siendo que a partir de estas directrices se pueda realizar su difusión a través de las capacitaciones periódicas realizadas por la autoridad central.

Esta conclusión no desconoce la necesidad de que se realice un debate entre los actores sociales a fin de mejorar el sistema de inspecciones en el país, adoptando las medidas necesarias para mejorar la respuesta ante la necesidad de tutela de los trabajadores, oportunidad en que se podrán realizar cambios con mayor amplitud, adaptando, cambiando o mejorando la regulación inspectiva, incluida la ejecución de la resolución administrativa, analizando la posibilidad de otorgar potestades de ejecutoriedad a la inspección del trabajo (Vilca, 2023, p. 459), atendiendo a que la ejecución es la actividad que en realidad legitima la intervención estatal a través del oportuno restablecimiento de los derechos vulnerados.

Sin embargo, lo que se busca que es potenciar las actuales herramientas que brinda la normativa sobre inspección del trabajo, a fin de que sean aplicadas efectivamente y se logre el restablecimiento de los derechos vulnerados en forma rápida y oportuna.

3.2. Las propuestas para mejorar la eficacia del mérito ejecutivo de las resoluciones administrativas del sistema inspectivo.

Previamente, cabe resaltar que pese a que la inspección del trabajo y la justicia laboral tienen que realizar sus funciones orientándose a la protección de los derechos laborales de los trabajadores, no existen mecanismos de coordinación que faciliten la labor de ambos sistemas, teniendo en cuenta que conforme al artículo 5 del Convenio 81 OIT, corresponde a la autoridad inspectiva fomentar la cooperación efectiva con otras instituciones públicas que realicen similares actividades.

Y es que como se indicó previamente, las pocas resoluciones administrativas firmes que llegaron a conocimiento del juez laboral a través de las 33 demandas de ejecución antes precisadas recibieron distintas respuestas de parte de los órganos jurisdiccionales, siendo que la mayoría de éstas fueron declaradas improcedentes o inadmisibles al considerar que la

obligación no era cierta, expresa ni exigible, por lo que a través de estos mecanismos de diálogo e intercambio de información se debe concordar o adaptar los criterios y procedimientos internos para mejorar la redacción de las resoluciones administrativas cumpliendo con los estándares que tenga la justicia laboral en los procesos ejecutivos, de tal manera que si la inspección tiene conocimiento de lo que los jueces consideran que debería contener una resolución para que pueda ser calificada positivamente como título ejecutivo, la posibilidad que el trabajador afectado tenga éxito en la ejecución judicial será mayor.

La inexistencia de mecanismos de coordinación entre ambas instituciones, también contribuye a que no se ejecuten las resoluciones administrativas firmes en el proceso ejecutivo laboral, por lo que urge que los entes competentes puedan entablar comunicaciones con esta finalidad, teniendo en cuenta que el Poder Judicial cuenta con el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva LPT (ETTI Laboral) que se encarga de monitorear la implementación, consolidación y fortalecimiento de esta norma, para lo cual puede coordinar con otras entidades públicas vinculadas a la justicia y especialidad laboral, conforme se indica en el artículo 9 de la nueva estructura organizacional y funcional aprobada por la Resolución Administrativa 061-2013-CE-PJ, mientras que el artículo 8 de la Ley 28806 establece que la inspección del trabajo procurará la colaboración de otras organizaciones públicas en el ejercicio de las funciones inspectivas, motivo por el cual, tanto la Sunafil como el ETTI Laboral cuentan con el marco normativo que los habilita a establecer herramientas de colaboración interinstitucional que haga posible esta coordinación efectiva entre ambos sistemas para cumplir con el objetivo, el restablecimiento de los derechos vulnerados al trabajador.

Así tenemos que las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de La República ha emitido 10 plenos jurisdiccionales en materia laboral, al amparo de lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, en donde se han establecido criterios interpretativos sobre distintas materias, las que a partir de la vigencia de la Ley 31591 serán de obligatorio cumplimiento para los Magistrados de las instancias inferiores; sin embargo, en virtud del principio de predictibilidad, tales criterios deberían ser aplicados también por la inspección del trabajo a efectos de que los pronunciamientos que contradigan los acuerdos del pleno no sean anulados en sede judicial; sin embargo, en este afán de coordinación y colaboración entre estos sistemas, resultaría altamente recomendable que los organizadores de estos plenos inviten a que a la Sunafil emita opiniones o incluso, que participe como expositores cuando se trate de materias que tienen relación con el sistema inspectivo a efectos

de que se puedan tomar en cuenta las consideraciones que tiene en la aplicación e interpretación de una determinada norma de trabajo.

Además, este interés colaborativo no sólo puede servir para concordar o adecuar criterios interpretativos entre la inspección y la justicia laboral sino también para compartir o cogestionar programas informáticos que faciliten la labor de los inspectores y de los jueces, teniendo en cuenta el imparable avance de la tecnología y su inevitable impacto en la administración pública al constituir una herramienta que ahorra tiempo y facilita el acceso al público objetivo.

Así se tiene que el Poder Judicial cuenta con el Interleg, que es la herramienta informática implementada para realizar el cálculo de los beneficios económicos reconocidos al trabajador demandante, que al elegirse el tipo de beneficio, el periodo de liquidación, insertándose además la información respecto del monto de los ingresos remunerativos y los pagos a cuenta recibidos, es posible obtener en forma inmediata la suma adeudada, lo que puede ser extraída en forma PDF o en Excel, medida que facilitaría la labor del inspector así como de los órganos resolutores a efectos de que incorporen en sus pronunciamientos la liquidación de los derechos económicos vulnerados, sin perjuicio de que en aquellas materias complejas donde exista un gran número de trabajadores o que la liquidación conlleve una especial dificultad (varios ingresos remunerativos, remuneraciones variables o imprecisas, periodo a liquidar, participación en las utilidades, horas extras, etc.) se designe un equipo de inspectores tal como se prevé en el artículo 10 de la Ley 28806, dentro de los cuales puede asignarse a alguno que tenga conocimientos de contabilidad y/o experiencia en efectuar liquidaciones laborales.

Sin embargo, si bien la capacitación y la coordinación interinstitucional son medidas idóneas que buscan facilitar la labor de la inspección del trabajo, dado el resultado obtenido del análisis de las resoluciones administrativas previamente reseñadas, resulta necesario contar con un documento técnico que establezca pautas obligatorias que deben seguirse en la emisión de este tipo de pronunciamientos, a efectos de que se encuentren debidamente motivadas y que cumplan con los requisitos de una título ejecutivo, cuya inobservancia puede ser objeto de sanción disciplinaria, de conformidad con lo señalado en el artículo 19 del Decreto Supremo 021-2007-TR.

Así tenemos que la alternativa más viable es que sea la propia Sunafil que mejore sus procedimientos contemplados en sus documentos de gestión interna. Tal es el caso de la

Resolución de Superintendencia 190-2021-SUNAFIL, que aprobó la versión 2 de la Directiva 001-2017-SUNAFIL/IN, denominada “Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo”, la que contiene disposiciones complementarias para el desarrollo de dicho procedimiento, apreciándose que en este documento se indican las definiciones sobre los principales conceptos que se utilizan en el ámbito inspectivo, así como las disposiciones generales sobre el procedimiento sancionador, su estructura en primera y segunda instancia, respecto a la autoridad instructora, sancionadora y el Tribunal de Fiscalización Laboral, además de disposiciones específicas sobre el desarrollo del procedimiento sancionador, la fase instructora, sancionadora y recursiva.

Al respecto, debe tenerse en cuenta que de acuerdo a lo indicado en el literal b) del artículo 53.2 del D.S. 019-2006-TR, corresponde a la autoridad instructora del procedimiento sancionador la revisión del acta de infracción que emite el inspector de trabajo comisionado, y que en caso advierta el incumplimiento de algún requisito subsanable, le requiere a que efectúe la corrección pertinente, por lo teniendo en cuenta que éste es quien realiza el primer filtro previo al inicio del procedimiento sancionador, le corresponde verificar que el inspector consigne los montos adeudados por el infractor, o en su caso, los datos necesarios para su liquidación, por lo que resulta oportuno que en el punto 6.4.1.4. de la referida directiva se incorpore un literal precisándose que éste solicite al inspector que emitió el acta de infracción la subsanación de estos datos, de tal forma que la autoridad sancionadora esté en posibilidades establecer una obligación de dar suma de dinero líquida o que por lo menos, consigue en la resolución la información necesaria para su posterior liquidación.

Asimismo, en cuanto a lo contemplado en el literal g) del punto 6.4.2.4. de la directiva, se debe entender que la autoridad sancionadora de primera instancia puede disponer la realización de actuaciones complementarias a efectos de obtener los datos para establecer el monto adeudado o la información para su liquidación.

En el punto 7.1.3.7. se contemplan los requisitos que debe contener la resolución del procedimiento sancionador, siendo éstos los siguientes: nombres y apellidos y documento identidad del sujeto responsable, la relación clara, precisa y detallada de los hechos e infracciones imputadas durante el procedimiento, un breve resumen o referencia de los descargos realizados por el responsable, la valoración de las aclaraciones o ampliaciones realizadas por el instructor, la valoración probatoria que sustenta la decisión, los fundamentos

de la decisión adoptada, la declaración de existencia o no de alguna infracción administrativa, los criterios de graduación de la sanción, incluyendo los eximentes y atenuantes que existan, la sanción que debe aplicarse o los fundamentos por los cuales no corresponde la imposición de alguna sanción, las entidades a las que debe comunicarse la decisión adoptada, y finalmente, la identificación de la autoridad sancionadora.

Como se puede ver, en esta directiva no se incluye medidas específicas destinadas a mejorar la eficacia de las resoluciones administrativas en un proceso ejecutivo laboral, esto es, no se establece el mandato de que ésta contenga una obligación cierta, expresa y exigible, además de líquida o liquidable si fuere el caso.

Por lo tanto, se requiere de la modificación de esta directiva, incorporándose presiones puntuales sobre las funciones de la autoridad instructora así como de la autoridad sancionadora que les permita verificar el cumplimiento de las exigencias consignadas en el artículo 48 de la Ley 28806, así como los elementos señalados en el artículo 689 del CPC, con miras a que cumpla con los requisitos contempladas para un título ejecutivo laboral.

Así se propone la modificación de los puntos 6.4.1.4, 6.4.2.4 y 7.1.3.7 de la Directiva 001-2017-SUNAFIL/INII, que establece los requisitos del procedimiento sancionador, los que deberán quedar redactados de la siguiente manera:

Propuesta de modificación del Punto 6.4.1.4.
6. DISPOSICIONES GENERALES
...
6.4.1. Autoridad Instructora
...
6.4.1.4. A la Autoridad Instructora le corresponden las siguientes funciones específicas:
a. Conducir y desarrollas integralmente la fase instructora del procedimiento sancionador, incluyendo las actuaciones previas al inicio del procedimiento, siendo éstas:

...

- En el caso de que en el acta de infracción no se indique el monto adeudado por el infractor ni se consignen los datos necesarios para su liquidación, requerirá al inspector o inspectores para que se subsane esta omisión

Propuesta de modificación del Punto 6.4.2.4.

6. DISPOSICIONES GENERALES

...

6.4.2. Autoridad Sancionadora

...

6.4.2.4. A la Autoridad Sancionadora de primera instancia le corresponden las siguientes funciones específicas:

...

- g. Disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere estrictamente indispensables para resolver el procedimiento, **tales como la obtención de los datos laborales del o los trabajadores afectados.**

Propuesta de modificación del punto 7.1.3.7.

7. DISPOSICIONES ESPECIFICAS

...

7.1.3. Fase Sancionadora

...

7.1.3.7. Requisitos de la resolución del procedimiento sancionador

- a. La resolución correspondiente emitida por la Autoridad Sancionadora, además de los requisitos establecidos en el TUO de la LPAG, en tanto corresponda, contiene:

...

- Los datos del o de los trabajadores afectados, consignándose en forma clara su nombre completo, cargo o labor realizada, periodo laborado y el monto de la remuneración percibida.
- Los derechos del trabajador vulnerados, indicando claramente la obligación de dar, hacer o de no hacer que debe cumplir el obligado, tanto en la parte considerativa como en la resolutive.
- Tratándose de una obligación de dar suma de dinero, se deberá indicar expresamente el beneficio impago, el periodo que corresponde y el monto adeudado, realizando una liquidación detallada y pormenorizada de cada uno de los beneficios, conforme a los periodos correspondientes.
- La indicación de que la resolución administrativa firme tiene la condición de título ejecutivo cuya ejecución puede ser demandada ante el juez laboral.

CONCLUSIONES

1. La inspección del trabajo surge de la necesidad de contar con un sistema de vigilancia permanente del cumplimiento de los derechos reconocidos a los trabajadores, incluidas las condiciones de trabajo y su protección en el desarrollo de sus labores, conforme a lo indicado en el Convenio 81 OIT, en donde además se estableció que debería estar a cargo de una autoridad central, por lo que en nuestro país se creó a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral como entidad encargada de este objetivo a través de un cuerpo de inspectores quienes se encuentran investidos de las facultades pertinentes para realizar las actuaciones inspectivas de investigación y constatar la vulneración o no de los derechos de los trabajadores en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, emitiendo el acta de infracción cuando el infractor no cumple con subsanar los incumplimiento detectados.
2. La Sunafil también cuenta con la facultad sancionadora, para lo cual la Ley 28806 y su reglamento han diseñado un procedimiento administrativo sancionador, con etapas claramente definidas y en donde se determina la imposición o no de una multa al infractor, en cuya tramitación interviene el órgano instructor, el resolutor de primera instancia (subintendencia de sanción) y el de segunda instancia (intendencia regional) e incluso, el Tribunal de Fiscalización Laboral, en el caso del recurso de revisión cuando la sanción contempla la comisión de faltas muy graves, lo que implica que este procedimiento constituye una vía adecuada para determinar la responsabilidad del empleador por la vulneración de los derechos del trabajador, en tanto se le concede todas las garantías fundamentales para que ejerza su derecho de contradicción y de prueba (a través de sus descargos), de impugnación (recursos de reconsideración, apelación y revisión), entre otros, además que la decisión debe encontrarse debidamente motivada, precisando los fundamentos por los que se impone la sanción, indicando expresamente la norma vulnerada así como los trabajadores afectados, también se exige que en su parte considerativa y resolutive se contemple el mandato para que el infractor cumpla con subsanar la infracción determinada.
3. El procedimiento administrativo sancionador realizado por la inspección del trabajo se encuentra investido de todas las garantías fundamentales que legitiman su actuación con

ente estatal, motivo por cual resulta válido señalar que la resolución administrativa firme que se emite en este procedimiento constituye un pronunciamiento emitido por una autoridad competente para reconocer derechos al trabajador, debiéndose presumir su validez en tanto no exista una resolución judicial con calidad de cosa juzgada que declare su nulidad o una medida cautelar que suspenda sus efectos, ambos emitidos en un proceso contencioso administrativo o en un proceso de amparo.

4. Resulta válido que el artículo 48 de la Ley 28806 reconozca la calidad de título ejecutivo a las resoluciones administrativas firmes emitidas por el sistema inspectivo, además que en el literal d) del artículo 57 de la Ley 29497 se contemple que estas resoluciones puedan ser ejecutadas en la vía del proceso ejecutivo, siempre y cuando reconozcan obligaciones a favor del trabajador, lo que implica que dichos pronunciamientos administrativos deben cumplir con los requisitos contemplados en el artículo 689 del CPC, esto es, que contengan una obligación cierta, expresa y exigible, además de líquida o liquidable mediante simple operación aritmética si se trata de una de dar suma de dinero.
5. Bajo este contexto, se entiende que la ejecución judicial de las resoluciones administrativas firmes del sistema inspectivo configura una medida en la que confluyen las actuaciones de la inspección y del Poder Judicial, pues una vez que la primera concluye en que el empleador vulneró uno o más derechos sociolaborales a través de un procedimiento inspectivo y luego un procedimiento sancionador, se espera que el cumplimiento de dicha decisión sea realizada por un juez laboral a través del proceso ejecutivo, permitiendo que el trabajador no inicie un proceso laboral ordinario o abreviado cuando cuente con un pronunciamiento firme de la inspección que le reconoce un derecho sino que directamente se pase a su ejecución por el juez de trabajo, lo que significa un ahorro de tiempo y dinero pues ya no debe transcurrir por la etapa de trámite (realización de audiencias y emisión de sentencia firme), constituyéndose además en una medida que busca descongestionar el aparato judicial.
6. Sin embargo, resultaba un hecho notorio que tal previsión legal no se plasma en la realidad, dado el escaso número de procesos ejecutivos de resoluciones administrativas firmes emitidas por los órganos resolutores de Sunafil, hipótesis que fue confirmada con la revisión de la información que obra en el Sistema Integrado Judicial, pues entre los años 2013 al 2022 se presentaron un total de 40 demandas relacionadas con la ejecución

de 11 resoluciones, pese a los innumerables pronunciamientos emitidos por el sistema inspectivo en dicho periodo.

7. Así se advierte que el trabajador afectado prefiere iniciar un proceso laboral abreviado u ordinario para reclamar sus derechos, desconociendo el valor de título ejecutivo que tiene el pronunciamiento administrativo. Esta duplicidad de actuaciones dificulta que se otorgue una oportuna protección al trabajador, pues al no ejecutar la decisión de Sunafil, se deberá de realizar todo el trámite del proceso judicial a fin de determinar el derecho que ya fue reconocido en su momento por la administración, esto es, se pone en movimiento el aparato estatal por segunda vez para el mismo objetivo, implicando un uso irrazonable de recursos económicos y humanos del Estado, así como encarece el acceso a la justicia pues el trabajador deberá solventar el costo que implica todo el trámite de un proceso (gasto de tiempo y dinero para asumir la asesoría letrada, los aranceles judiciales, entre otros), además del riesgo de que el juez emita un pronunciamiento contrario a lo determinado por la inspección, deslegitimando el sistema de protección de los derechos laborales por la contradicción entre entes públicos que deberían tener una sola respuesta frente a la vulneración de este tipo de derechos.
8. Uno de los inconvenientes encontrados para que se puedan ejecutar en sede judicial las referidas resoluciones administrativas es que no cumplen con los requisitos de un título ejecutivo al no contener una obligación cierta, expresa y exigible, tal como se han indicado en 17 pronunciamientos judiciales que denegaron la ejecución, siendo que del análisis de un grupo de 100 resoluciones emitidas por la Intendencia Metropolitana de Lima, se identificó que aquellas que contenían una obligación de hacer si cumplían con los mencionados requisitos, pues por ejemplo, en el caso del reconocimiento de un vínculo laboral y el registro en la planilla del empleador, se detalló claramente el infractor y el trabajador afectado, así como los datos laborales con los que se debía realizar la incorporación a dicha planilla (fecha de ingreso, cargo y remuneración percibida), lo que además tiene su correlato en los procesos de ejecución revisados, pues todos ellos tenían relación con este tipo de obligaciones ya que las 11 resoluciones administrativas declaraban un derecho mas no la condena al pago de algún beneficio.
9. En el caso de las obligaciones de dar suma de dinero, se pudo establecer que si bien contienen una obligación cierta al indicarse al sujeto obligado y el trabajador afectado, expresa al consignar la obligación incumplida en forma indubitable y exigible pues se

trataban de beneficios que no fueron pagados en su oportunidad por el empleador, en sólo 2 de las 90 resoluciones analizadas se pudo constatar que contenían una obligación líquida, esto es, que se indicó el monto que debía cancelarse al trabajador, mientras que otros 33 pronunciamientos si bien no se indicó una suma líquida, si se consignaron los datos laborales del trabajador que permiten su liquidación (periodo laborado, remuneración percibida, conceptos y periodos adeudados), esto es, contenían una obligación liquidable, y por ende, podían ser ejecutados a nivel judicial, por el contrario, las restantes 55 resoluciones no cumplían con las exigencias de un título ejecutivo pues no cumplieron con indicar una obligación líquida ni liquidable al no proporcionarse especialmente los ingresos remunerativos del trabajador.

10. Teniendo en cuenta que el artículo 48.2 de la Ley General del Inspección del Trabajo reconoce el mérito ejecutivo de las obligaciones que contiene una resolución administrativa firme y que el artículo 689 establece los requisitos que debe contener un título ejecutivo, resulta claro que el órgano resolutor de la inspección del trabajo debe de cumplir con tal mandato, para lo cual debe fundamentar adecuadamente su decisión, además de ordenar la subsanación de la infracción cometida, lo que implica que debe detallar la obligación cierta, expresa y exigible incumplida, además del monto líquido adeudado o en su caso, los datos necesarios para su liquidación, cuando se trata de una de dar suma de dinero. Así por ejemplo, si la infracción es por el no pago de algún beneficio económico, deberá indicar el concepto adeudado, el periodo impago y el monto de lo adeudado, realizando la liquidación correspondiente conforme a los periodos mensuales, semestrales correspondientes, o en su caso, precisar los datos laborales (fecha de ingreso y de cese, ingresos remunerativos, pagos a cuenta realizados) que puedan ser utilizados por el trabajador en la liquidación a efectuarse en sede judicial.
11. Tal nivel de precisión no requiere ser incorporado en una ley o reglamento, esto es, no debería ser necesario que en una norma general se detallen todos y cada uno de los elementos que deben observarse para que una resolución administrativa cumpla con los estándares de un título ejecutivo, más aún cuando es de público conocimiento que la modificación o implementación de una reforma laboral tiene alta resistencia a nivel político y empresarial, lo que conllevaría que no se pueda mejorar la redacción del artículo 48 antes citado ni realizarse modificaciones sustanciales, más aún cuando de acuerdo a las disposiciones sobre la mejora de la calidad regulatoria contemplada en el

Decreto Legislativo 1665 y en el D.S. 063-2021-PCM, a efectos de implementar una nueva regulación o modificarlas, debe verificarse si existe alguna otra solución que resuelva el tema teniendo en cuenta el factor costo-efectividad, siendo que un texto sustitutorio del artículo 48 no resulta la única medida que puede ayudar a resolver la deficiencia antes indicada, además del alto costo pues involucra todo un proceso normativo que involucra a diversas entidades públicas.

- 12.** Así se ha identificado que el sistema inspectivo cuenta con la Directiva 001-2017-SUNAFIL/IN en donde se han contemplado una serie de lineamientos específicos a tener en cuenta en el procedimiento sancionador, y si bien abarca todas las etapas de dicho procedimiento, incluido los requisitos que debería contener la resolución emitida por el órgano sancionador, no se contemplan medidas concretas respecto al mandato de detallar la obligación cierta, expresa, exigible, líquida o liquidable que debe contener dicha resolución para ser considerada como título ejecutivo, por lo tanto, la propuesta que surge en esta investigación es la modificación de esta directiva introduciendo requisitos adicionales a la referida resolución sancionatoria, a efectos de que se precisen los datos laborales del trabajador o trabajadores afectados, se identifique claramente los derechos vulnerados, además que en el caso de la obligación sea de dar suma de dinero se precise qué beneficio económico se adeuda, el periodo impago y el monto liquidado conforme a las reglas aplicables a cada uno de ellos; asimismo, resulta necesario que en la parte resolutive se divulgue la previsión legal contemplada en el artículo 48 de la Ley 28806, esto es, el carácter de título ejecutivo que tiene la resolución consentida o confirmada.
- 13.** Si bien es cierto que la capacitación al personal involucrado en la emisión de estas resoluciones, además de la implementación de mecanismos de coordinación interinstitucional entre la inspección del trabajo y el Poder Judicial (que a la fecha no existe y es urgente que se implemente), constituyen medidas que pueden mejorar la calidad de las resoluciones administrativas, consideramos que resultan insuficientes para que se asegure que las subdirecciones de sanción de Sunafil cumplan con identificar la obligación cierta, expresa, exigible, líquida o liquidable, si fuere el caso, pues una capacitación puede ser entendida de una u otra manera por los destinatarios, generando una aplicación disímil sobre sus alcances, lo que aunado a la rotación del personal, impide que se considere como la principal vía para alcanzar el objetivo propuesto.

14. Así la implementación de directivas específicas sobre el contenido de la resolución final del procedimiento sancionador resultará exigible a todo aquel que deba emitir este tipo de decisiones, quien contará con estándares claros y específicos que deberá plasmarlos en el contenido del documento, permitiendo que sea calificado positivamente por el juez laboral al momento de emitir el mandato de ejecución; asimismo, estos lineamientos servirán de parámetros objetivos a efectos verificar si el personal involucrado cumple con sus obligaciones laborales en los eventuales procedimientos disciplinarios que se inicien cuando incurran en faltas relacionadas con la inobservancia de sus deberes como trabajadores del sistema inspectivo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arce, E. (2021). *El sistema de inspección del trabajo en el Perú*. Palestra Editores.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral* (1° ed.). Instituto Pacífico.
- Beltrán, J. (2005). Los procesos ejecutivo y de ejecución. *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 299-310.
- Cabero, E y Nevado, M. (1994) Ejecución de sentencias laborales y tutela efectiva. *Derecho Privado y Constitución* 04. 317-354.
- Canessa, M (2009). Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional. *Derecho PUCP* (63), 349-373.
- Cassasa, S. (2011). El debido proceso de ejecución de obligación de dar suma de dinero: en busca de un proceso justo.
- Casación Laboral 898-2015-LIMA. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República, 19 de enero de 2016.
- Casación Laboral 11977-2014-LIMA. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República, 7 de junio de 2018.
- Convención Interamericana de Derechos Humanos. Organización de los Estados Americanos. 22 de noviembre de 1969. [Convención Americana sobre Derechos Humanos \(oas.org\)](https://www.oas.org/es/institucion/convenio/convenio.asp)
- Danos, J. (2019). La regulación del procedimiento administrativo sancionador en el Perú. *Revista de Derecho Administrativo* (17), 26-50.
- De Lama, M. (2007). Acercamiento a la naturaleza del derecho laboral, criterios y principios de interpretación constitucional y contenido constitucional del derecho a la remuneración: crítica a los criterios del Tribunal Constitucional para resolver cuestiones de reducción de remuneraciones. *Revista Laborem* (7), 255-279.
- De Lama, M. (2021). La inspección del trabajo como vía de tutela de derechos laborales y su relación con el proceso laboral: buscando (¿o identificando?) las "intersecciones" de ambos caminos. (S. P. Social, Ed.) *Revista Laborem* (24), 589-614.

- Esteve, J. (2019). Las funciones del procedimiento administrativo. *Revista Círculo de Derecho Administrativo* (17), 15-20.
- Fernandez, S. (2002). *La actividad administrativa de inspección. El régimen jurídico general de la función inspectora*. Comares.
- Gordillo, A. (2011). *Tratado de derecho administrativo y obras selectas* (Décima ed.). Buenos Aires: Fundación de Derecho Administrativo.
- Hernandez-Mendible, V. (2011). La ejecución de los actos administrativos. *Revista de la Facultad de Derecho PUCP* (67), 359-380.
- Huaman, E. (2014). La suspensión del procedimiento de inspección laboral frente a la existencia de un proceso judicial "vinculado". *Soluciones Laborales* (82), 38-46.
- Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil* (1ª ed.). Gaceta Jurídica.
- Mendoza, L. (2023). *Aplicación de medidas correctivas en el procedimiento administrativo sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo, como respuesta al interés público sobre el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral* (Tesis de maestría no publicada). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Morón, J. (2005). Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la administración pública en la ley peruana. *Advocatus*, (013), 227-252.
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *La declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. [Las Declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo \(ilo.org\)](#)
- Organización Internacional del Trabajo (2022). *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y seguimiento*. [wcms_716596.pdf \(ilo.org\)](#)
- Paredes, P. (2011). *Formación y fundamentos de la Nueva LPT*. Academia.
- Ramos, A. (2022). La ejecución de las resoluciones administrativas firmes derivadas del procedimiento inspectivo en el proceso de ejecución laboral. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/24740>
- Rodriguez, J. (2018). *Manual práctico del proceso laboral. Visión del proceso laboral bajo la Nueva LPT Ley N° 29497* (Primera ed.). Motivensa Editora Jurídica.

Sexto Pleno Casatorio Civil, Casación 2402-2012-LAMBAYEQUE. Salas Supremas Civiles de de la Corte Suprema de Justicia de La República, 3 de enero del 2013.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. *Resoluciones emitidas por el sistema inspectivo*. <https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaMultasSIIT/consulta>

Resolución de Superintendencia 031-2020-SUNAFIL. la Directiva 001-2020-SUNAFIL/INII. Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Toyama, J., & Eguiguren, A. (2018). *Inspección del trabajo. Jurisprudencia administrativa más relevante* (Primera ed.). Gaceta Jurídica.

Toyama, J., & Rodriguez, F. (2019). *Manual de Fiscalización Laboral* (1ª ed.). Gaceta Jurídica S.A.

Tribunal Constitucional, expediente N° 2192-2004AA/TC (11 de octubre de 2004). [2192-2004-AA \(tc.gob.pe\)](https://tc.gob.pe/2192-2004-AA)

Tribunal Constitucional, expediente N° 0015-2005-PI/TC (5 de enero de 2006). [0168-2005-AC \(tc.gob.pe\)](https://tc.gob.pe/0168-2005-AC)

Tribunal Constitucional, expediente N° 00728-2008-PHC7TC. (13 de octubre de 2008). [00728-2008-HC.pdf \(tc.gob.pe\)](https://tc.gob.pe/00728-2008-HC.pdf)

Ulloa, D. (2021). Lo subsanable en la inspección del trabajo. *Revista Laborem* (24). 527-546.

Valverde, J. (2017). *El literal d) del art. 57 de la Ley N° 29497 (NLPT) y su inoperancia en los procesos ejecutivos laborales en la Corte Superior de Justicia de Lima 2012-2016* (Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener). <https://hdl.handle.net/20.500.13053/1334>.

Vilca, L. (2023). Análisis de la política legislativa peruana sobre mecanismos de restablecimiento de la legalidad atribuidos a la Inspección del Trabajo. *Derecho del Trabajo. Actualidad y proyección. Ensayos desde la pospandemia* (pp. 427-478). Asociación Civil Derecho y Sociedad.

Vinatea, L., & Toyama, J. (2019). *Nueva LPT. Análisis y comentarios* (Primera ed.). Gaceta Jurídica.

ANEXOS

A. CUADRO ANALITICO DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS QUE CONTIENEN OBLIGACIONES DE HACER

1. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 152-2022-SUNAFIL/ILM	
Fecha	: 1 de febrero del 2022
Expediente	: 3917-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: PEAK S.A.C.
Infracción Laboral	: No registrar en planilla ni en la seguridad social en salud y pensiones a 172 trabajadores
Análisis:	Se determinó la existencia de una relación laboral con el inspeccionado, se indica el nombre de cada trabajador y la fecha de inicio de la relación laboral de cada uno de los afectados.
Conclusión:	La resolución administrativa contiene una obligación cierta, expresa y exigible, por lo que su cumplimiento puede ser exigido a través del proceso ejecutivo laboral.

2. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 434-2022-SUNAFIL/ILM	
Fecha	: 5 de abril del 2022
Expediente	: 4736-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: INSPECCIONES & CERTIFICACIONES INDUSTRIALES S.A.C.
Infracción Laboral	: No registrar en planilla a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se precisa que el registro en la planilla electrónica del trabajador debe efectuarse desde el 19 de octubre del 2018, la labor realizada a favor del inspeccionado (apoyo en el área de logística) y la remuneración percibida (S/. 930.00).
Conclusión:	Se trata de una obligación de hacer, que cumple con los requisitos de un título ejecutivo, por lo que puede ser ejecutado en sede judicial.

3. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 446-2022-SUNAFIL/ILM	
Fecha	: 7 de abril del 2022
Expediente	: 7197-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2
Sujeto Inspeccionado	: ESTRUCTURAS Y ANCLAJES S.A.C.
Infracción Laboral	: No entrega de certificado de trabajo a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica el periodo que corresponde al certificado de trabajo del 26 de setiembre del 2017 al 17 de febrero del 2018.
Conclusión:	La resolución administrativa contiene una obligación cierta, expresa y exigible, por lo que su cumplimiento puede ser exigido a través del proceso ejecutivo laboral.

4. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 593-2022-SUNAFIL/ILM	
Fecha	: 18 de mayo del 2022
Expediente	: 4382-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2
Sujeto Inspeccionado	: LIBRERÍA EL VIRREY DE LIMA S.A.C.
Infracción Laboral	: No entrega de certificado de trabajo a 1 trabajador
Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica el periodo que corresponde al certificado de trabajo del 3 de octubre del 2012 al 31 de marzo del 2017.	
Conclusión: La resolución administrativa contiene una obligación cierta, expresa y exigible, por lo que su cumplimiento puede ser exigido a través del proceso ejecutivo laboral.	

5. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 659-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	
Fecha	: 1 de junio del 2022
Expediente	: 258-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: SUPER7SEVEN E.I.R.L.
Infracción Laboral	: No entrega de boletas de pago a 1 trabajador
Análisis: En los fundamentos de la resolución se precisa que el sujeto sancionado no cumplió con entregar a la trabajadora las boletas de pago de la gratificación y bonificación extraordinaria de diciembre 2017.	
Conclusión: En la parte considerativa y resolutive se indica en forma expresa el mandato que debe cumplir el obligado, por lo que reúne las condiciones de un título ejecutivo.	

6. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 736-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 22 de junio del 2022
Expediente	: 776-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: ASOCIACION DE DEUDOS Y HUERFANOS DEL INCENDIO DE LA TRAGEDIA DEL 29 DE DIC
Infracción Laboral	: No registro en planillas de 1 trabajador
Análisis: En los fundamentos de la resolución se precisa que el sujeto sancionado no cumplió con registrar en la planilla electrónica a una trabajadora, precisándose en su parte resolutive el cargo ocupado, la fecha de ingreso y la remuneración percibida.	
Conclusión: En la parte considerativa y resolutive se indica en forma expresa el mandato que debe cumplir el obligado, por lo que reúne las condiciones de un título ejecutivo.	

7. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 709-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	
Fecha	: 27 de junio del 2022
Expediente	: 1411-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: OCULASER CENTRO DE MICROCIROGIA Y LASER SAC
Infracción Laboral	: No registro en planillas a 4 trabajadores
Análisis: En los fundamentos de la resolución se precisa que el sujeto sancionado no cumplió con registrar en la planilla electrónica a los 4 trabajadores, precisándose en su parte resolutive el cargo ocupado, la fecha de ingreso y la remuneración percibida.	
Conclusión: En la parte considerativa y resolutive se indica en forma expresa el mandato que debe cumplir el obligado, por lo que reúne las condiciones de un título ejecutivo.	

8. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0772-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 30 de junio del 2022
Expediente	: 2410-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: ROGGER JOSEPH MONALVO DOY
Infracción Laboral	: No registro en planillas de 1 trabajador
Análisis: En los fundamentos de la resolución se precisa que el sujeto sancionado no cumplió con registrar en la planilla electrónica a una trabajadora, precisándose en su parte resolutive el cargo ocupado y la fecha de ingreso.	
Conclusión: En la parte considerativa y resolutive se indica en forma expresa el mandato que debe cumplir el obligado, por lo que reúne las condiciones de un título ejecutivo.	

9. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 781-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	
Fecha	: 5 de julio del 2022
Expediente	: 7530-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: MATHIAS & ALEXANDER EIRL
Infracción Laboral	: No registro en planillas de 1 trabajador y no registrar la información real en la planilla electrónica de 8 trabajadores
Análisis: En los fundamentos de la resolución se precisa que el sujeto sancionado no cumplió con registrar en la planilla electrónica a un trabajador, además que en cuanto a 8 trabajadores no registró su fecha real de ingreso, apreciándose que en los fundamentos de la resolución, se indica el nombre completo de cada trabajador, su fecha de ingreso, cargo y remuneración percibida.	
Conclusión: En la parte considerativa y resolutive se indica en forma expresa el mandato que debe cumplir el obligado, por lo que reúne las condiciones de un título ejecutivo.	

10. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0945-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 18 de agosto del 2022
Expediente	: 6891-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: INTER ARTIS PERU
Infracción Laboral	: No registro en planillas de 1 trabajador
Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica el nombre completo de cada trabajador, su fecha de ingreso, cargo y remuneración percibida.	
Conclusión: En la parte considerativa y resolutive se indica en forma expresa el mandato que debe cumplir el obligado, por lo que reúne las condiciones de un título ejecutivo.	

B. CUADRO ANALITICO DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS QUE CONTIENEN OBLIGACIONES DE DAR SUMA DE DINERO LIQUIDABLES

1. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 010-2022-SUNAFIL/ILM						
Fecha	: 5 de enero del 2022					
Expediente	: 6808-2020-SUNAFIL/ILM					
Sujeto Inspeccionado	: AMAZON ADVENTURE					
Infracción Laboral	: No pagar la gratificación, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, remuneración y entrega de certificado de trabajo a 1 trabajador					
Determinación de la obligación:	En los fundamentos de la resolución se indica el periodo laborado (enero 2019 a enero 2020) y las remuneraciones percibidas (S/. 1,000.00 y S/. 1,200.00, también los periodos adeudados por concepto de gratificaciones y bonificación extraordinaria de julio y diciembre 2019, compensación por tiempo de servicios de mayo y noviembre 2019 y las truncas de mayo 2020 y remuneraciones de 5 días de enero 2020.					
Conclusión:	Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna la remuneración mensual básica percibida por el trabajador y el periodo laborado, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.					
Liquidación:	Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:					
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	Ene-20	05D	1200.00		1200.00	200.00
Gratificación	Jul-19	06M	1000.00		1000.00	1000.00
	Dic-19	06M	1200.00		1200.00	1200.00
Bono 9%	Jul-19	06M			1000.00	90.00
	Dic-19	06M			1200.00	108.00
CTS	01/01/2019 - 30/04/2019	04M	1000.00		1000.00	333.33
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	1200.00	166.67	1366.67	683.33
	01/11/2019 - 31/01/2020	03M	1200.00	200.00	1400.00	350.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 3,964.67

2. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 419-2022-SUNAFIL/ILM						
Fecha	: 31 de marzo del 2022					
Expediente	: 881-2021-SUNAFIL/ILM					
Sujeto Inspeccionado	: SISTEMA DE CODIFICACION S.A.					
Infracción Laboral	: No pagar gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, vacaciones a 2 trabajadores					
Determinación de la obligación:	En los fundamentos de la resolución se indica el periodo laborado por cada trabajador y el monto de sus remuneraciones, así como los periodos de					

cada concepto, pero no se consigna los montos adeudados.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consignan los datos necesarios para su liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Trabajador 1

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
Gratificación Bono 9%	Dic-18	03M	2160.00	1080.00	97.20	1177.20
	Jul-19	06M	2160.00	2160.00	194.40	2354.40
	Dic-19	06M	2160.00	2160.00	194.40	2354.40
	Jul-20	06M	2160.00	2160.00	194.40	2354.40
	Dic-20	02M	2160.00	720.00	64.80	784.80
CTS	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	
	01/09/2018 - 31/10/2018	02M	2160.00		2160.00	360.00
	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	2160.00	180.00	2340.00	1170.00
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	2160.00	360.00	2520.00	1260.00
	01/11/2019 - 30/04/2020	06M	2160.00	360.00	2520.00	1260.00
01/05/2020 - 18/09/2020	04M, 18D	2160.00	360.00	2520.00	966.00	
Vacaciones	01/07/2019 - 30/06/2020	01A	2160.00		2160.00	2160.00
	01/07/2020 - 18/09/2020	02M, 18D	2160.00		2160.00	468.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 16,669.20

Trabajador 2

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
Gratificación Bono 9%	Dic-18	05M	1250.00	1041.67	93.75	1135.42
	Jul-19	06M	1250.00	1250.00	112.50	1362.50
	Dic-19	06M	1550.00	1550.00	139.50	1689.50
	Jul-20	03M	1550.00	775.00	69.75	844.75
CTS	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	
	09/07/2018 - 31/10/2018	03M, 22D	1250.00		1250.00	388.89
	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	1250.00	173.61	1423.61	711.81
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	1250.00	208.33	1458.33	729.17
01/11/2019 - 15/04/2020	05M, 15D	1550.00	258.33	1808.33	828.82	
Vacaciones	09/07/2018 - 08/07/2019	01A	1550.00		1550.00	1550.00
	09/07/2019 - 15/04/2020	09M, 07D	1550.00		1550.00	1192.64
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 10,433.49

3. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 436-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 5 de abril del 2022

Expediente : 3868-2020-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : ADMINISTRADORA CORPORATIVA DE FONDOS S.A.C.

Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se precisa que las remuneraciones corresponden a los periodos de setiembre 2017, diciembre 2017 y enero

2018, las gratificaciones y bonificación son de los periodos diciembre 2017 y las truncas de julio 2018, además que la CTS es del periodo 1 de noviembre del 2017 al 31 de enero del 2018.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna la remuneración mensual básica percibida por el trabajador (S/. 4,000.00) y el periodo laborado del 1 de setiembre del 2017 al 31 de enero del 2018, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	Set2017, Dic2017, Ene2018	03M	4000.00		4000.00	12000.00
Gratificación	Dic-17	04M	4000.00		4000.00	2666.67
	Jul-18	01M	4000.00		4000.00	666.67
Bono 9%	Dic-17	06M			2666.67	240.00
	Jul-18	01M			666.67	60.00
CTS	01/11/2017 - 31/01/2018	03M	4000.00	444.44	4444.44	1111.11
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 16,744.44

4. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 441-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 6 de abril del 2022

Expediente : 2511-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Sujeto Inspeccionado : HAYDEE ALVAREZ PALACIOS

Infracción Laboral : No pago de gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se precisa que las gratificaciones y bonificación extraordinaria corresponden a los periodos diciembre 2018 y julio 2019 y la CTS es del periodo 1 de mayo al 15 de mayo del 2019.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna la remuneración semanal percibida por el trabajador (S/. 350.00), el periodo laborado (1 de julio del 2018 al 15 de mayo del 2019) por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Gratificación	Dic-18	06M	1500.00	1500.00	1500.00
	Jul-19	04M	1500.00	1500.00	1000.00
Bono 9%	Dic-18	06M		1500.00	135.00
	Jul-19	04M		1000.00	90.00
CTS	01/05/2019 - 15/05/2019	15D	1500.00	1500.00	62.50
MONTO TOTAL ADEUDADO					S/ 2,787.50

5. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 454-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 8 de abril del 2022

Expediente	: 1270-2021-SUNAFIL/ILM			
Sujeto Inspeccionado	: SISTEMAS INTELIGENTES S.A.C.			
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones a 1 trabajador			
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones corresponden al periodo marzo a noviembre 2020, además se indica que éste percibía la suma de S/. 930.00.				
Conclusión: Si bien no se indica el monto adeudado, si se consigna la remuneración mensual percibida por el trabajador, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.				
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:				
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/03/2020 - 30/11/2020	09M	930.00	2,790.00
MONTO TOTAL ADEUDADO				S/. 2,790.00

6. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 583-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	
Fecha	: 16 de mayo del 2022
Expediente	: 2215-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: VISTACORP S.A.C.
Infracción Laboral	: No pago de gratificaciones y bonificación extraordinaria a 8 trabajadores y no depósito de la compensación por tiempo de servicios a 9 trabajadores.
Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica la fecha de ingreso y el monto de la remuneración mensual de cada trabajador; asimismo, se precisa que la gratificación y bono adeudado es de diciembre 2017 y la CTS de los periodos noviembre 2017 y mayo 2018.	
Conclusión: Si bien no se indica el monto adeudado, si se consigna la remuneración mensual percibida por el trabajador, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.	

7. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 599-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	
Fecha	: 19 de mayo del 2022
Expediente	: 7279-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: JULY KARINA AGUIRRE GUTIERREZ
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones convencionales, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica el periodo laborado y la remuneración percibida por la trabajadora, además se precisa que las remuneraciones corresponden a octubre 2018, las gratificaciones y bonificación son de los periodos diciembre 2017, julio 2018 y las trancas de diciembre 2018, además que la CTS es del periodo noviembre 2017, mayo y noviembre 2018.	
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna la remuneración mensual básica percibida por el trabajador (S/. 1,300.00) y el periodo laborado del 2 de enero del 2012 al 28 de octubre del 2018, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.	

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	Oct-18	28D	1300.00		1300.00	1213.33
Gratificación	Dic-17	06M	1300.00		1300.00	1300.00
	Jul-18	06M	1300.00		1300.00	1300.00
	Dic-18	03M	1300.00		1300.00	650.00
Bono 9%	Dic-17	06M			1300.00	117.00
	Jul-18	06M			1300.00	117.00
	Dic-18	03M			650.00	58.50
CTS	01/05/2017 - 31/10/2017	06M	1300.00	216.67	1516.67	758.33
	01/11/2017 - 30/04/2018	06M	1300.00	216.67	1516.67	758.33
	01/05/2018 - 28/10/2018	05M, 28D	1300.00	216.67	1516.67	749.91
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 7,022.41

8. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 634-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 26 de mayo del 2022

Expediente : 7427-2020-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : GOLSTAR SPORT LINE S.A.C.

Infracción Laboral : No pagar gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, vacaciones a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica el periodo laborado del 4 de marzo del 2017 al 10 de agosto del 2018 y el monto de sus remuneraciones de S/. 930.00, así como los periodos de cada concepto, pero no se consigna los montos adeudados.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consignan los datos necesarios para su liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Vacaciones	04/03/2018 - 18/08/2018	05M, 14D	930.00		930.00	423.67
Gratificación	Dic-18	01M	930.00		930.00	155.00
Bono 9%	Jul-18	06M			930.00	83.70
	Dic-18	01M			155.00	13.95
CTS	01/05/2017 - 31/10/2017	06M	930.00	77.50	1007.50	503.75
	01/11/2017 - 30/04/2018	06M	930.00	155.00	1085.00	542.50
	01/05/2018 - 18/08/2018	03M, 18D	930.00	155.00	1085.00	325.50
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 2,048.07

9. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 639-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3

Fecha : 26 de mayo del 2022

Expediente : 4292-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE3

Sujeto Inspeccionado : VICENTE CLAUDENCIO TABOADA ALMORA

Infracción Laboral : No pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y vacaciones a 1 trabajador						
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario adeudadas de diciembre 2017 y diciembre 2018, la CTS de mayo y noviembre 2018, y vacaciones de los periodos 2017-2018 y truncas.						
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 930.00, que laboró del 01/06/2014 al 03/07/2018 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.						
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:						
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
CTS	01/11/2017 - 30/04/2018	06M	930.00	155.00	1085.00	542.50
	01/05/2018 - 03/07/2018	02M, 03D	930.00	155.00	1085.00	189.88
Vacaciones	01/06/2017 - 31/05/2018	01A	930.00		930.00	930.00
	01/06/2018 - 03/07/2018	01M, 03D	930.00		930.00	85.25
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Dic-17	06M	930.00	930.00	83.70	1013.70
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 2,761.33

10. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 671-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2				
Fecha	: 3 de junio del 2022			
Expediente	: 066-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2			
Sujeto Inspeccionado	: ADVANCE EXPRESS S.R.L.			
Infracción Laboral : No pago de vacaciones a favor de 1 trabajador				
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que el inspeccionado no cumplió con pagar la remuneración vacacional trunca del 2018-2019, además se indica que la trabajadora percibía una remuneración mensual de S/. 1,000.00				
Conclusión: Si bien no se indica el monto adeudado, si se consigna la remuneración mensual básica percibida por el trabajador y el periodo laborado del 5 de noviembre del 2018 al 13 de junio del 2019, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.				
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:				
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Monto Adeudado
Vacaciones	2018-2019	07M, 09D	1000.00	608.33
MONTO TOTAL ADEUDADO				S/ 608.33

11. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 674-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4						
Fecha	: 15 de junio del 2022					
Expediente	: 986-2020-SUNAFIL/ILM					
Sujeto Inspeccionado	: MIATECH INTERNATIONAL SAC					
Infracción Laboral	: No pago de compensación por tiempo de servicios e indemnización vacacional a 1 trabajador					
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que la CTS adeudada corresponde al periodo mayo a octubre 2018 y la indemnización vacacional de 5 días del periodo 2016-2017, 16 días del 2017-2018 y 9 días del 2018-2019, además que la remuneración percibida por la trabajadora era de S/. 2,000.00 mensuales.						
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consignan los datos necesarios para su liquidación.						
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:						
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Vacaciones	2016-2019	30D	2000.00		2000.00	2,000.00
CTS	01/05/2018 - 31/10/2018	180D	2000.00	333.33	2333.33	1,166.67
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 3,166.67

12. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 715-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2						
Fecha	: 15 de junio del 2022					
Expediente	: 7961-2020-SUNAFIL/ILM					
Sujeto Inspeccionado	: NORTONE S.A.C.					
Infracción Laboral	: No pago de remuneración mínima, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 1 trabajador					
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones impagas son de enero a diciembre 2018 y enero 2019, las gratificaciones y bono extraordinario adeudadas de julio a diciembre 2018 y las truncas, la CTS de mayo y noviembre 2018 y enero 2019, y vacaciones de los periodos 2016-2017, 2017-2018 y trunco.						
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que le correspondía percibir la remuneración mínima vital (S/. 930.00) y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.						
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:						
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/01/2018 - 31/01/2019	01A, 01M	930.00		930.00	12090.00
CTS	01/01/2018 - 30/04/2018	04M	930.00		930.00	310.00
	01/05/2018 - 31/10/2018	06M	930.00	155.00	1085.00	542.50
	01/11/2018 - 31/01/2019	03M	930.00	155.00	1085.00	271.25
Vacaciones	01/01/2018 - 31/12/2018	01A	930.00		930.00	930.00

	01/01/2019 - 31/01/2019	01M	930.00		930.00	77.50
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-18	06M	930.00	930.00	83.70	1013.70
	Dic-19	06M	930.00	930.00	83.70	1013.70
	Jul-19	01M	930.00	155.00	13.95	168.95
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/16,417.60

13. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 682-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4

Fecha : 20 de junio del 2022

Expediente : 1380-2021-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : CORPORACION HEEL S.A.C.

Infracción Laboral : No pago de gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario adeudadas son de los periodos julio 2018 a diciembre 2019 y la trunca (01/01/2020 a 15/03/2020), la CTS del 04/12/2017 a 03/12/2018 a 15/03/2020 y vacaciones de los periodos 2017-2018 a 2019-2020 y trucas, además se indica que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 1,200.00.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna la remuneración mensual percibida por el trabajador (S/. 1,300.00) y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
Gratificación	Jul-18	180D	1200.00	1200.00	108.00	1308.00
	Dic-18	06M	1200.00	1200.00	108.00	1308.00
	Jul-19	06M	1200.00	1200.00	108.00	1308.00
	Dic-19	06M	1200.00	1200.00	108.00	1308.00
	Jul-20	02M	1200.00	400.00	36.00	436.00
CTS	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
	04/12/2017 - 30/04/2018	04M, 27D	1200.00		1200.00	490.00
	01/05/2018 - 31/10/2018	06M	1200.00	200.00	1400.00	700.00
	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	1200.00	200.00	1400.00	700.00
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	1200.00	200.00	1400.00	700.00
	01/11/2019 - 15/03/2020	04M, 15D	1200.00	200.00	1400.00	525.00
Vacaciones	04/12/2017 - 03/12/2018	01A	1200.00		1200.00	1200.00
	04/12/2018 - 03/12/2019	01A	1200.00		1200.00	758.33
	04/12/2019 - 15/03/2020	03M, 11D	1200.00		1200.00	336.67
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/11,078.00

14. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 776-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2						
Fecha	: 4 de julio de 2022					
Expediente	: 2479-2020-SUNAFIL/ILM					
Sujeto Inspeccionado	: SERVICIO AUTOMOTRIZ ZUÑIGA EIRL					
Infracción Laboral	: No pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y vacaciones a 1 trabajador					
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario adeudadas de julio y diciembre 2018, la CTS de mayo y noviembre 2018 y mayo 2019, y vacaciones del periodo 2017-2018.						
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 930.00, que laboró del 01/01/2015 al 05/10/2019 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.						
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:						
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
CTS	01/10/2017 - 30/04/2018	06M	930.00	155.00	1085.00	542.50
	01/05/2018 - 31/10/2018	06M	930.00	155.00	1085.00	542.50
	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	930.00	155.00	1085.00	542.50
Vacaciones	01/01/2017 - 31/12/2017	01A	930.00		930.00	930.00
	01/01/2018 - 31/12/2018	01A	930.00		930.00	930.00
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-18	06M	930.00	930.00	83.70	1013.70
	Dic-18	06M	930.00	930.00	83.70	1013.70
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 5,514.90

15. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 796-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2				
Fecha	: 8 de julio de 2022			
Expediente	: 2568-2020-SUNAFIL/ILM			
Sujeto Inspeccionado	: CENTRO DE IDIOMAS VIRGEN DE LAS MERCEDES			
Infracción Laboral	: No pago de la asignación familiar a 1 trabajador			
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario adeudadas de julio y diciembre 2018, la CTS de mayo y noviembre 2018 y mayo 2019, y vacaciones del periodo 2017-2018.				
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la asignación familiar impaga corresponde al periodo julio 2017 a febrero 2019, por lo que teniendo que legalmente se tiene que ésta corresponde al 10% de la remuneración mínima vital, se trata de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.				
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:				
Periodo	Tiempo	Remuneración	Asignación	Total

Del	Al	Servicios	Mínima	Familiar	
1/07/2017	31/03/2018	09M	850.00	85.00	765.00
1/04/2018	28/02/2019	11M	930.00	93.00	1023.00
TOTAL ASIGNACIÓN FAMILIAR					S/. 1,788.00

16. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0792-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3

Fecha : 7 de julio de 2022
 Expediente : 6647-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3
 Sujeto Inspeccionado : ALERGOSALUD SAC

Infracción Laboral : No pago de vacaciones a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las vacaciones adeudadas corresponden a todo el periodo laborado (desde el 01.08.2016 al 30.09.2019, además se indica que la remuneración mensual percibida era de S/. 1,300.00.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 1,300.00, que laboró del 01/08/2016 al 30/09/2019 y los periodos adeudados, además que el régimen aplicable era el de microempresa, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Computable	Remuneración Vacacional	Indemnización Vacacional	Monto Adeudado
Vacaciones	01/08/2016 - 31/07/2017	01A	1300.00	650.00	650.00	1300.00
	01/08/2017 - 31/07/2018	01A	1300.00	650.00	650.00	1300.00
	01/08/2018 - 31/07/2019	01A	1300.00	650.00		650.00
	01/08/2019 - 30/09/2019	02M	1300.00	108.33		108.33
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 3,358.33

17. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0803-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2

Fecha : 12 de julio de 2022
 Expediente : 1384-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3
 Sujeto Inspeccionado : IMAX INT'L SAC

Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y vacaciones a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones impagas son del 16 al 31 de marzo del 2020, las gratificaciones y bono extraordinario de julio y diciembre 2017 y julio 2018, así como las vacaciones de los periodos 2018-2019 y truncas.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 3,000.00, que laboró del 01/10/2015 al 12/08/2020 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Remuneración Vacacional	Indemnización Vacacional	Monto Adeudado
Remuneraciones	16/03/2020 - 31/03/2020	15D	3000.00			1500.00
Vacaciones	01/10/2018 - 30/09/2019	01A	3000.00	3000.00		3000.00
	01/10/2019 - 12/08/2020	10M, 12D	3000.00	2600.00		2600.00
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-17	06M	3000.00	3000.00	270.00	3270.00
	Dic-17	06M	3000.00	3000.00	270.00	3270.00
	Jul-18	06M	3000.00	3000.00	270.00	3270.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 16,910.00

18. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 798-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4

Fecha : 18 de julio de 2022

Expediente : 1369-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4

Sujeto Inspeccionado : MCV TECNOLOGIA DEL ASFALTO SAC

Infracción Laboral : No pago de gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden a julio 2018 y la CTS de mayo 2018.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 1,200.00, que laboró del 01/06/2016 al 15/04/2018 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
CTS	01/11/2017 - 15/04/2018	05M, 15D	1200.00	200.00	1400.00	641.67
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-18	03M	1200.00	600.00	54.00	654.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 1,295.67

19. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0838-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3

Fecha : 20 de julio de 2022

Expediente : 5970-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3

Sujeto Inspeccionado : GRUPO ACUARIO CONTRATISTAS GENERALES SAC

Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones impagas son julio y agosto 2018, las gratificaciones y bono extraordinario de julio y diciembre 2018, así como las vacaciones del periodo 2018-2019 y la CTS de noviembre 2018.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios

indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 6,200.00, que laboró del 02/04/2018 al 31/08/2018 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/07/2018 - 31/08/2018	02M	6200.00			12400.00
CTS	01/05/2018 - 31/08/2018	04M, 29D	6200.00	344.44	6544.44	2708.67
Vacaciones	04/04/2018 - 31/08/2018	04M, 29D	6200.00		6200.00	2566.11
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-18	02M	6200.00	2066.67	186.00	2252.67
	Dic-18	02M	6200.00	2066.67	186.00	2252.67
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 22,180.12

20. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 811-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4

Fecha : 20 de julio de 2022

Expediente : 2817-2020-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : EMPRESA DE TRASPORTES Y SERVICIOS TURISTICOS EL PERUANITO

Infracción Laboral : No pago de remuneraciones y vacaciones a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones son de setiembre 2018, vacaciones de los periodos 2016-2017 y 2017-2018 e indemnización vacacional del 2016-2017.

Conclusión: En el fundamento octavo se indica que el monto de la remuneración adeudada asciende a S/. 1,690.50 por 26 días de setiembre 2018, mientras que respecto de las vacaciones e indemnización no se indican los montos adeudados aunque si se indica que éstos se deben liquidar con la remuneración básica mensual de S/. 930.00, además se precisa que el trabajador laboró del 01/02/2016 al 26/09/2018 y que pertenece al régimen de la pequeña empresa, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo				Monto Adeudado
Remuneración	01/09/2018 - 26/09/2018	26D				1690.50
Vacaciones	Periodo	Tiempo	Remuneración Computable	Remuneración Vacacional	Indemnización Vacacional	Monto Adeudado
	01/02/2016 - 31/01/2017	01A	930.00	465.00	465.00	930.00
	01/02/2017 - 31/01/2018	01A	930.00	465.00		465.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 3,085.50

21. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0890-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3

Fecha : 27 de julio de 2022

Expediente	: 3006-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3			
Sujeto Inspeccionado	: EMPRESA DE TRASPORTES PICKMAN SCRL			
Infracción Laboral	: No pago de indemnización vacacional a 1 trabajador			
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que la indemnización vacacional corresponde a los periodos 2016-2017 y 2017-2018.				
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 1,500.00, que laboró del 13/06/2014 al 22/02/2019 y que pertenece al régimen de la pequeña empresa, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.				
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:				
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Indemnización Vacacional	13/06/2016 - 12/06/2017	01A	1500.00	750.00
	13/06/2017 - 12/06/2018	01A	1500.00	750.00
MONTO TOTAL ADEUDADO				S/ 1,500.00

22. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0948-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3						
Fecha	:18 de agosto de 2022					
Expediente	: 6291-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3					
Sujeto Inspeccionado	: LEVIS EUTIMIO VALVERDE ESPINOZA					
Infracción Laboral	: No pago de gratificaciones legales y bonificación extraordinaria a 1 trabajador					
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden a diciembre 2017, julio y diciembre 2018.						
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 930.00 que laboró del 01/03/2014 al 31/12/2018 y que estaba sujeto al régimen de la pequeña empresa, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.						
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:						
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
Gratificación	Dic-17	06M	930.00	465.00	41.85	506.85
	Jul-18	06M	930.00	465.00	41.85	506.85
	Dic-18	06M	930.00	465.00	41.85	506.85
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 1,520.55

23. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1043-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	
Fecha	: 5 de setiembre de 2022
Expediente	: 7445-2020-SUNAFIL/ILM/SISA2

Sujeto Inspeccionado : INVERSIONES GOREAL S.A.						
Infracción Laboral : No pago de gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 1 trabajador						
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden a diciembre 2018 (trunco), la CTS de noviembre 2018 (trunco) y las vacaciones truncas.						
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 1,000.00, que laboró del 15/06/2018 al 31/08/2018 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.						
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:						
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
CTS	15/06/2018 - 31/08/2018	02M, 15D	1000.00	55.56	1055.56	219.91
Vacaciones	15/06/2018 - 31/08/2018	02M, 15D	1000.00		1000.00	208.33
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Dic-18	02M	1000.00	333.33	30.00	363.33
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 791.57

24. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1047-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2						
Fecha : 6 de setiembre de 2022						
Expediente : 1615-2021-SUNAFIL/ILM						
Sujeto Inspeccionado : INGENIEROS CIVILES Y CONTRATISTAS GENERALES S.A.						
Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios a 3 trabajadores.						
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones impagas son de noviembre y diciembre 2019, las gratificaciones y bono extraordinario corresponden a diciembre 2018 a diciembre 2019 y la CTS de noviembre 2018 a mayo 2020.						
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual de 2 trabajadores era de S/. 4,000.00 y del otro era S/. 2,180.00, también se indica la fecha de ingreso y cese de cada trabajador y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.						
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:						
Trabajador 1: 01/08/2018 - 15/01/2020						
Concepto	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/11/2019 - 31/12/2019	02M	4000.00			8000.00
CTS	01/08/2018 - 31/10/2018	03M	4000.00		4000.00	1000.00
	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	4000.00	555.56	4555.56	2277.78

	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	4000.00	666.67	4666.67	2333.33
	01/11/2019 - 15/01/2020	02M, 15D	4000.00	666.67	4666.67	972.22
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Dic-18	05M	4000.00	3333.33	300.00	3633.33
	Jul-19	06M	4000.00	4000.00	360.00	4360.00
	Dic-19	06M	4000.00	4000.00	360.00	4360.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/26,936.67

Trabajador 2: 04/09/2018 - 15/01/2020

Concepto	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/11/2019 - 31/12/2019	02M	2180.00			4360.00
CTS	04/09/2018 - 31/10/2018	01M, 27D	2180.00		2180.00	545.00
	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	2180.00	181.67	2361.67	1180.83
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	2180.00	363.33	2543.33	1271.67
	01/11/2019 - 15/01/2020	02M, 15D	2180.00	363.33	2543.33	529.86
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Dic-18	03M	2180.00	1090.00	98.10	1188.10
	Jul-19	06M	2180.00	2180.00	196.20	2376.20
	Dic-19	06M	2180.00	2180.00	196.20	2376.20
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/13,827.86

Trabajador 3: 15/03/2019 - 15/12/2019

Concepto	Periodo	Tiempo Efectivo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/11/2019 - 15/12/2019	01M, 15D	4000.00			6000.00
CTS	15/03/2019 - 30/04/2019	01M, 15D	4000.00		4000.00	500.00
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	4000.00	333.33	4333.33	2166.67
	01/11/2019 - 15/12/2019	01M, 15D	4000.00	555.56	4555.56	569.44
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-19	03M	4000.00	2000.00	180.00	2180.00
	01/11/2019 - 15/12/2019	01M, 15D	4000.00			6000.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/15,049.44

25. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1175-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2

Fecha : 4 de octubre de 2022
 Expediente : 7828-2020-SUNAFIL/ILM
 Sujeto Inspeccionado : VAHU SAJUT & ASOCIADOS SAC

Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones impagas son febrero y marzo 2018, las gratificaciones y bono extraordinario de julio 2018, así como las vacaciones del periodo trunco 2017-2018 y la CTS de mayo y noviembre 2018.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 850.00, que laboró del 28/02/2018 al 08/05/2018 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	28/02/2018 - 31/03/2018	01M, 01D	850.00			878.33
Vacaciones	28/02/2018 - 08/05/2018	02M, 09D	850.00			162.92
CTS	28/02/2018 - 30/04/2018	02M, 01D	850.00		850.00	144.03
	01/05/2018 - 08/05/2018	08D	850.00		850.00	18.89
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-18	02M	850.00	283.33	25.50	308.83
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 1,513.00

26. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1184-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2

Fecha : 10 de octubre de 2022

Expediente : 3357-2020-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : T-COPIA SAC

Infracción Laboral : No pago de gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y remuneraciones a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden a julio 2018 a julio 2019, la CTS de mayo 2018 a mayo 2019 y las remuneraciones de julio 2018 a marzo 2019.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 1,653.00, que laboró del 01/11/2013 al 31/03/2019 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/07/2018 - 31/03/2019	09M	1653.00			14877.00
CTS	01/11/2017 - 30/04/2018	06M	1653.00	275.50	1928.50	964.25
	01/05/2018 - 31/10/2018	06M	1653.00	275.50	1928.50	964.25
	01/11/2018 - 31/03/2019	05M	1653.00	275.50	1928.50	803.54
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-18	06M	1653.00	1653.00	148.77	1801.77
	Dic-18	06M	1653.00	1653.00	148.77	1801.77
	Jul-19	03M	1653.00	551.00	49.59	600.59
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 21,813.17

27. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1191-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4						
Fecha	: 19 de octubre de 2022					
Expediente	: 2299-2021-SUNAFIL/ILM					
Sujeto Inspeccionado	: PROMOTORA AVATAR SAC					
Infracción Laboral	: No pago de vacaciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria a 1 trabajador					
Determinación de la obligación:	En los fundamentos de la resolución se indica que la CTS corresponde a los periodos mayo 2019 a noviembre 2021, las vacaciones de los periodos 2019-2020 y 2020-2021 y las gratificaciones y bono extraordinario de julio 2019 a diciembre 2021.					
Conclusión:	Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 1,500.00, que laboró del 01/02/2019 al 26/08/2021 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.					
Liquidación:	Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:					
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
Gratificación	Jul-19	05M	1500.00	1250.00	112.50	1362.50
	Dic-19	06M	1500.00	1500.00	135.00	1635.00
	Jul-20	06M	1500.00	1500.00	135.00	1635.00
	Dic-20	06M	1500.00	1500.00	135.00	1635.00
	Jul-21	06M	1500.00	1500.00	135.00	1635.00
	Dic-21	01M	1500.00	250.00	22.50	272.50
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
CTS	01/02/2019 - 30/04/2019	03M	1500.00		1500.00	375.00
	01/05/2019 - 30/09/2019	06M	1500.00	208.33	1708.33	854.17
	01/11/2019 - 30/04/2020	06M	1500.00	250.00	1750.00	875.00
	01/05/2020 - 26/08/2021	03M, 26D	1500.00	250.00	1750.00	563.89
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Computable	Remuneración Vacacional	Indemnización Vacacional	Monto Adeudado
Vacaciones	01/02/2019 - 31/01/2020	01A	1500.00	1500.00	1500.00	3000.00
	01/02/2020 - 31/01/2021	01A	1500.00	1500.00		1500.00
	01/02/2021 - 26/08/2021	07M, 26D	1500.00	983.33		983.33
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/16,326.39

28. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1250-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3						
Fecha	: 24 de octubre de 2022					
Expediente	: 3329-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3					
Sujeto Inspeccionado	: GRUPO AVICOLA DEL PERU SAC					
Infracción Laboral	: No pago de vacaciones, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria a 1 trabajador					
Determinación de la obligación:	En los fundamentos de la resolución se indica que las					

gratificaciones y bono extraordinario corresponden a diciembre 2019 a diciembre 2020 y las vacaciones por todo el periodo laborado.						
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 1,700.00, que laboró del 15/08/2019 al 14/09/2020, los periodos adeudados y el régimen de pequeña empresa, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.						
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:						
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
Gratificación	Dic-19	04M	1700.00	1133.33	102.00	1235.33
	Jul-20	06M	1700.00	1700.00	153.00	1853.00
	Dic-20	02M	1700.00	566.67	51.00	617.67
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Computable	Remuneración Vacacional	Indemnización Vacacional	Monto Adeudado
Vacaciones	15/08/2019 - 14/08/2020	01A	1500.00	1500.00		1500.00
	15/08/2020 - 14/09/2020	01M	1500.00	125.00		125.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/. 5,331.00

29. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1219-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4						
Fecha	: 26 de octubre de 2022					
Expediente	: 419-2021-SUNAFIL/ILM					
Sujeto Inspeccionado	: EUROPA LATINA BUSINESS S.A.					
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador					
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones corresponden a los meses de marzo a junio 2020, la CTS de noviembre 2019 a setiembre 2020 y las gratificaciones y bono extraordinario de julio y diciembre 2020.						
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 1,500.00, que laboró del 10/06/2019 al 30/09/2020 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.						
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:						
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/03/2010 - 30/06/2020	04M	1500.00			6000.00
CTS	01/11/2019 - 30/04/2020	06M	1500.00	250.00	1750.00	875.00
	01/05/2020 - 30/09/2020	05M	1500.00	250.00	1750.00	729.17
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Jul-20	06M	1500.00	1500.00	135.00	1635.00
	Dic-20	03M	1500.00	750.00	67.50	817.50

MONTO TOTAL ADEUDADO	S/ 10,056.67
-----------------------------	---------------------

30. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1234-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4						
Fecha : 28 de octubre de 2022						
Expediente : 1995-2021-SUNAFIL/ILM						
Sujeto Inspeccionado : TRANSPORT BEST SAC						
Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, vacaciones, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria a 1 trabajador						
Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones impagas son de noviembre 2017 a octubre 2020, las vacaciones e indemnización vacacional de los periodos 2017-2018 al 2020-2021 y las gratificaciones y bono extraordinario de diciembre 2017 a diciembre 2020.						
Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 2,293.00, que laboró del 03/08/2015 al 15/10/2020, los periodos adeudados y el régimen de pequeña empresa, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.						
Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:						
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/11/2017 - 15/10/2020	23M, 15D	2293.00			81401.50
Gratificación	Dic-17	06M	2293.00	2293.00	206.37	2499.37
	Jul-18	06M	2293.00	2293.00	206.37	2499.37
	Dic-18	06M	2293.00	2293.00	206.37	2499.37
	Jul-19	06M	2293.00	2293.00	206.37	2499.37
	Dic-19	06M	2293.00	1528.67	137.58	1666.25
	Jul-20	06M	2293.00	2293.00	206.37	2499.37
	Dic-20	03M	2293.00	1146.50	103.19	1249.69
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Computable	Remuneración Vacacional	Indemnización Vacacional	Monto Adeudado
Vacaciones	03/08/2017 - 02/08/2018	01A	2293.00	2293.00	2293.00	4586.00
	03/08/2018 - 02/08/2019	01A	2293.00	2293.00	2293.00	4586.00
	03/08/2019 - 02/08/2020	01A	2293.00	2293.00		2293.00
	03/08/2020 - 15/10/2020	02M, 13D	2293.00	464.97		464.97
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/108,744.25

31. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1354-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2						
Fecha : 15 de noviembre de 2022						
Expediente : 2284-2020-SUNAFIL/ILM						
Sujeto Inspeccionado : MARISOL MARLENE HERBOZO DIAZ						
Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador						

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que la remuneración impaga es de octubre 2019, la CTS de los semestres mayo y noviembre 2019, las gratificaciones y bono extraordinario de diciembre 2018 a diciembre 2019.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 400.00, que laboró del 20/10/2018 al 31/10/2019 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/01/2019 - 31/10/2019	01M	450.00			450.00
CTS	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	450.00	25.00	475.00	237.50
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	450.00	75.00	525.00	218.75
Gratificación	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
	Dic-18	02M	450.00	150.00	13.50	163.50
	Jul-19	06M	450.00	450.00	40.50	490.50
	Dic-19	04M	450.00	300.00	27.00	327.00
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 1,887.25

32. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1426-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3

Fecha : 25 de noviembre de 2022

Expediente : 7947-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3

Sujeto Inspeccionado : JEDA SOLUTIONS EIRL

Infracción Laboral : No pago de gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que la CTS corresponde a los semestres noviembre 2018 a noviembre 2019, las gratificaciones y bono extraordinario de diciembre 2018 a diciembre 2019 y las vacaciones de los periodos 2018-2019 y 2019-2020.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 930.00, que laboró del 28/08/2018 al 30/09/2019 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
Gratificación	Dic-18	04M	930.00	620.00	55.80	675.80
	Jul-19	06M	930.00	930.00	83.70	1013.70
	Dic-19	03M	930.00	465.00	41.85	506.85
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
CTS	28/08/2018 - 31/10/2018	02M, 03D	930.00		930.00	162.75

	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	930.00	103.33	1033.33	516.67
	01/05/2020 - 30/09/2020	05M	930.00	155.00	1085.00	452.08
Vacaciones	28/08/2018 - 27/08/2019	01A	930.00		930.00	930.00
	28/08/2019 - 30/09/2019	01M, 03D	930.00		930.00	85.25
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/ 4,343.10

33. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1483-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3

Fecha : 7 de diciembre de 2022
Expediente : 551-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado : N COMUNICACIONES S.A.C.

Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria a 1 trabajador

Determinación de la obligación: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones impagas son de abril 2018 a noviembre 2019, las vacaciones de los periodos 2017-2019 al 2019-2020, la CTS de los semestres mayo 2018 a mayo 2020 y las gratificaciones y bono extraordinario de julio 2018 a diciembre 2019.

Conclusión: Si bien no se indican los montos adeudados por cada uno de los beneficios indicados, si se consigna que la remuneración mensual del trabajador era de S/. 1,300.00, que laboró del 10/10/2017 al 29/11/2019 y los periodos adeudados, por lo que se tratan de obligaciones de dar suma de dinero susceptibles de liquidación.

Liquidación: Teniendo en cuenta los datos incorporados en el texto de la resolución administrativa, la liquidación de los derechos reconocidos serían los siguientes:

Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Gratificación	Bono 9%	Monto Adeudado
Remuneraciones	01/04/2018- 30/11/2019	01A, 08M	1300.00			26000.00
Gratificación	Jul-18	06M	1300.00	1300.00	117.00	1417.00
	Dic-18	06M	1300.00	1300.00	117.00	1417.00
	Jul-19	06M	1300.00	1300.00	117.00	1417.00
	Dic-19	04M	1300.00	866.67	78.00	944.67
Concepto	Periodo	Tiempo	Remuneración Mensual	Promedio Gratificación	Remuneración Computable	Monto Adeudado
CTS	01/11/2017 - 30/04/2018	06M	1300.00	72.22	1372.22	686.11
	01/05/2018 - 31/10/2018	06M	1300.00	216.67	1516.67	758.33
	01/11/2018 - 30/04/2019	06M	1300.00	216.67	1516.67	758.33
	01/05/2019 - 31/10/2019	06M	1300.00	216.67	1516.67	758.33
	01/11/2020 - 29/11/2020	29D	1300.00	144.44	1444.44	116.36
Vacaciones	10/10/2017 - 09/10/2018	01A	1300.00		1300.00	1300.00
	10/10/2018 - 09/10/2019	01A	1300.00		1300.00	1300.00
	10/10/2019 - 29/11/2019	01M, 19D	1300.00		1300.00	176.94
MONTO TOTAL ADEUDADO						S/37,050.08

**C. CUADRO ANALITICO DE RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS QUE NO
CONSTITUYEN TITULO EJECUTIVO**

1. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 04-2022-SUNAFIL/ILM	
Fecha	: 4 de enero del 2022
Expediente	: 1434-2022-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: INVERSIONES WARNER S.R.L.
Infracción Laboral	: No pagar las utilidades a 5 trabajadores
<p>Análisis: En la parte resolutive no se indica el periodo al que corresponden las utilidades no pagadas, aunque en los fundamentos se hace mención al informe final de instrucción, en donde se indica que éstas son del ejercicio gravable 2017.</p> <p>Se indica que se tuvo a la vista la declaración jurada del impuesto a la renta del 2017, así como con la planilla de dicho año, pero no se consigna cuánto fue el monto de la renta obtenida, ni la cantidad de días laborados por todos los trabajadores ni el total de las remuneraciones percibidas por éstas, a efectos de realizar una liquidación de la participación en las utilidades adeudada; asimismo, no se menciona las remuneraciones percibidas por los afectados en dicho periodo.</p> <p>Si bien en los fundamentos de la resolución se indican los trabajadores afectados, no se detalla en la parte resolutive el nombre de cada afectado, tampoco se menciona cuánto es lo que debería pagarles la empleada ni los datos que podrían servir para liquidar el beneficio adeudo en la ejecución de la resolución administrativa firme.</p> <p>Apreciándose que en el expediente administrativo se tuvo a la vista las declaraciones juradas anuales del impuesto a la renta y las planillas del obligado, el órgano resolutor estaba en posibilidades de liquidar la participación en las utilidades del año 2017, o en su caso, consignar los datos necesarios para su liquidación en la ejecución de dicha resolución.</p> <p>Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación</p>	

2. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 05-2022-SUNAFIL/ILM	
Fecha	: 4 de enero del 2022
Expediente	: 2308-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: EFECTIVIDAD Y TECNICAS DE INGENIERIA S.A.C.
Infracción Laboral	: No pagar la gratificación y bonificación extraordinarias trucas ni la compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador
<p>Análisis: Se indica el periodo al que corresponde la gratificación y bonificación extraordinaria adeudada (julio 2019), así como de la CTS (semestres de mayo y noviembre 2019); sin embargo, no se consignan los montos adeudados por cada uno de los referidos conceptos, tampoco se menciona la remuneración que percibía el trabajador afectado.</p>	

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación

3. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 280-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 1 de marzo del 2022
Expediente : 1735-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado : NEW SKYLINE SERVICIOS GENERALES

Infracción Laboral : No pagar en forma íntegra remuneraciones y vacaciones a 2 trabajadores

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica el periodo de cada concepto y el nombre de los trabajadores afectados, pero no aparece el monto adeudado ni las remuneraciones percibidas por éstos.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación

4. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 335-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 11 de marzo del 2022
Expediente : 760-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado : FORTALEZA SECURITY GRUOP S.A.C

Infracción Laboral : No pagar en el descanso por el día feriado a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica el día feriado laborado por el trabajador, pero no se consigna el monto adeudado ni la remuneración percibida en dicho mes u otro dato que permita la liquidación de dicho concepto.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación

5. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 426-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 31 de marzo del 2022
Expediente : 4633-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado : REPRESENTACIONES JVJ JULY S.R.L.

Infracción Laboral : No pagar gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, vacaciones e indemnización vacacional a 1 trabajador

Análisis: En la referencia realizada en la parte resolutive nos lleva al cuadro de infracciones en donde se detallan los periodos adeudados de cada beneficio, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por el trabajador en dichos periodos a efectos de que se pueda realizar una liquidación en ejecución judicial.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación

6. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 421-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 1 de abril del 2022
Expediente : 7227-2020-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado	: PEGASO COR S.A.C.
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones y compensación por tiempo de servicios, vacaciones a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se precisa que las remuneraciones impagas corresponden a los periodos de junio y julio 2018, además de las comisiones adeudadas de marzo y mayo 2018, así como el pago de la compensación por tiempo de servicios de mayo 2018; sin embargo, no se indica el monto de la remuneración percibida por el trabajador, tampoco se detallan los montos adeudados por cada uno de los referidos conceptos.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

7. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 423-2022-SUNAFIL/ILM	
Fecha	: 1 de abril del 2022
Expediente	: 7007-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: ALMACO OPERADOR LOGISTICO S.A.C.
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se precisa que las remuneraciones impagas corresponden a los periodos de julio y agosto 2019; sin embargo, no se indica el monto de la remuneración percibida por el trabajador, tampoco se detallan los montos adeudados por remuneraciones.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación

8. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 431-2022-SUNAFIL/ILM	
Fecha	: 4 de abril del 2022
Expediente	: 7138-2022-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: POLICE PROTECTIVE & ASESORIA LEGAL S.A.C.
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones y vacaciones a 2 trabajadores
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se precisa que las remuneraciones impagas corresponden a los periodos de noviembre y diciembre 2018, así como enero 2019, además que las vacaciones adeudadas corresponden a los periodos 2018-2019 y 2019-2020; sin embargo, no se consigna el monto de la remuneración percibida por cada trabajador, tampoco se detallan los montos adeudados por remuneraciones y vacaciones.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación

9. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 440-2022-SUNAFIL/ILM	
Fecha	: 5 de abril del 2022
Expediente	: 971-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: BAFOR SEGURIDAD TOTAL S.A.C.
Infracción Laboral	: No pago de gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se precisa que las gratificaciones y bonificación extraordinaria corresponden al periodo trunco de julio 2020, la CTS es del periodo 5 de

febrero al 16 de julio del 2020 y las vacaciones tuncas del mismo periodo; sin embargo, no se consigna el monto de la remuneración percibida por el trabajador, tampoco se detallan los montos adeudados por las bonificaciones extraordinarias.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

10. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 443-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 6 de abril del 2022

Expediente : 280-2019-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : MASTER SEGURIDAD CORPORATIVA S.A.

Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 3 trabajadores

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica el nombre de cada trabajador afectado, también se consigna el periodo de remuneraciones adeudadas de mayo 2017, octubre 2017 a febrero 2018, abril y junio 2018, gratificaciones y bono extraordinario de julio 2018, compensación por tiempo de servicios de mayo y noviembre 2017, mayo y noviembre 2018, vacaciones del periodo 2017-2018 y boletas de pago de mayo 2017, agosto 2017, octubre 2017, noviembre 2017, enero, febrero y junio 2018; sin embargo, no se indican las remuneraciones percibidas por cada trabajador ni el monto adeudado por cada uno de los conceptos.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

11. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 444-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 6 de abril del 2022

Expediente : 4306-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Sujeto Inspeccionado : RIVERMAMATJU E.I.R.L.

Infracción Laboral : No pago de gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indican los periodos adeudados por gratificaciones y bono extraordinario de diciembre 2017 y julio 2018, CTS de noviembre 2017, mayo y noviembre 2018 y vacaciones de los periodos 2016-2017 y las truncas 2017-2018.

No se indica las remuneraciones percibidas por el trabajador, pues el monto que se consigna es impreciso ya que refiere que sería de S/. 1,500.00 en promedio o 20% y 25% del servicio brindado, tampoco se menciona el monto adeudado por cada uno de los conceptos.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

12. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 446-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 7 de abril del 2022

Expediente : 7197-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Sujeto Inspeccionado : ESTRUCTURAS Y ANCLAJES S.A.C.

Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica el periodo que corresponden las remuneraciones impagas de diciembre 2017 a febrero 2018; sin embargo, no se indican las remuneraciones percibidas ni el monto adeudado.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

13. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 451-2022-SUNAFIL/ILM	
Fecha	: 8 de abril del 2022
Expediente	: 662-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: CONSTRUCTORA E INMOBILIARIA NICOLE & SEBASTIAN JERI S.A.C.
Infracción Laboral	: No pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, bonificación extraordinaria a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica el periodo que corresponde a la CTS de mayo y noviembre 2018, las gratificaciones y bonificación extraordinaria de diciembre 2017, julio y diciembre 2018, pero no se indica las remuneraciones percibidas por el trabajador ni el monto adeudado por cada uno de los conceptos.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

14. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0588-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3	
Fecha	: 12 de mayo del 2022
Expediente	: 1038-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3
Sujeto Inspeccionado	: POLYBAGS PERU S.R.L.
Infracción Laboral	: No pago de utilidades a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica el periodo que corresponde a la participación en las utilidades adeudadas del año 2017; sin embargo, no se señala el monto adeudado ni se mencionan los datos necesarios para su liquidación, tales como el monto de la renta obtenida, el total de remuneraciones y días laborados por el trabajador y por todos los trabajadores del inspeccionado, pese a que se menciona que éste aportó los documentos necesarios para su liquidación.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

15. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0582-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	
Fecha	: 16 de mayo del 2022
Expediente	: 1507-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2
Sujeto Inspeccionado	: NTM CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.
Infracción Laboral	: No pago de bonificación extraordinaria a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica el periodo laborado por el trabajador y que la deuda corresponde al periodo diciembre 2020, pero no se indica las remuneraciones percibidas por el trabajador ni el monto adeudado por cada uno de los conceptos.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

16. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 597-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Fecha : 19 de mayo del 2022
Expediente : 7329-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado : CEFOISA INGENIERIA Y CONSTRUCCION S.A.C.

Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria, vacaciones y compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica el periodo laborado por el trabajador y que la deuda de remuneraciones es del periodo febrero a agosto 2018, las gratificaciones y bonificaciones de julio y diciembre 2018, la CTS de los periodos mayo y noviembre 2018 y vacaciones del 2018-2019, pero no se indica las remuneraciones percibidas por el trabajador ni el monto adeudado por cada uno de los conceptos.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

17. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 602-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Fecha : 20 de mayo del 2022
Expediente : 1970-2018-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado : CR TRANSPORTES S.A.C. EN LIQUIDACION

Infracción Laboral : No pago de gratificaciones Y bonificación extraordinaria a 1 trabajador, compensación por tiempo de servicios a 6 trabajadores, vacaciones e indemnización vacacional a 7 trabajadores

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica el periodo laborado por los trabajadores, además que la deuda por gratificaciones y bonificaciones es de julio 2018, las vacaciones e indemnización de periodos comprendidos entre 2015-2016 al 2017-2018 y CTS de mayo 2018, pero no se indica las remuneraciones percibidas por estos trabajadores ni el monto adeudado por cada uno de los conceptos.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

18. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 623-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Fecha : 25 de mayo del 2022
Expediente : 2893-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado : ENERGIA CONSULT – ENGENHARIA, CONSULTORIA E GERENCIAMIENTO DE PROJETOS LTDA. SURCURSAL DEL PERU

Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios a 2 trabajadores

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica el periodo laborado por los trabajadores, además que la deuda por remuneraciones corresponde a marzo a mayo 2018, las gratificaciones y bonificaciones es de julio 2018 y CTS de mayo y noviembre 2018, pero no se indica las remuneraciones percibidas por estos trabajadores ni el monto adeudado por cada uno de los conceptos.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

19. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0645-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3

Fecha : 27 de mayo del 2022
Expediente : 2282-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE3
Sujeto Inspeccionado : FEDERACION DEPORTIVA PERUANA DE TAE KWON DO

Infracción Laboral : No pago de gratificación y bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y remuneración a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que se adeuda el pago de las gratificaciones y bonificación extraordinaria de diciembre 2017 a julio 2019, la CTS de los semestres mayo 2018 a noviembre 2019 y las vacaciones de los periodos 2016-2017 al 2018-2019, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por el trabajador.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

20. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0647-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3

Fecha : 30 de mayo del 2022
Expediente : 1182-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3
Sujeto Inspeccionado : COBROEXPERT SAC

Infracción Laboral : No pago de vacaciones a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que se adeuda el pago de las vacaciones de los periodos 2017-2018 al 2019-2020 y las truncas, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por el trabajador.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

21. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 661-20220-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Fecha : 1 de junio de 2022
Expediente : 7381-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado : MERCURY IT S.A.C.

Infracción Laboral : No pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificación extraordinaria, vacaciones truncas a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que los beneficios adeudados con CTS de los semestres noviembre 2017 a noviembre 2018 y el trunco, las gratificaciones truncas y bono extraordinario de diciembre 2018 y vacaciones truncas 2017-2018, pero no se indica el monto de la remuneración percibida por el trabajador.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

22. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 665-2022-SUNAFIL/ILM

Fecha : 2 de junio de 2022

Expediente	: 3240-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: NREPS S.R.LTDA.
Infracción Laboral	: No pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificación extraordinaria y vacaciones a 2 trabajadores.
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que los beneficios adeudados con CTS de los semestres noviembre 2018 a noviembre 2019, las gratificaciones y bono extraordinario de julio 2018 a diciembre 2019, vacaciones de los periodos 2018-2019 y 2019-2020, pero no se indica el monto de la remuneración percibida por cada uno de los trabajadores.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

23. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 666-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	
Fecha	: 2 de junio de 2022
Expediente	: 7392-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: KIA INGENIEROS S.R.L .
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria y vacaciones a 4 trabajadores.
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que los beneficios adeudados corresponden al periodo mayo a diciembre 2018, pero no se indica el monto de la remuneración percibida por cada uno de los trabajadores.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

24. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 675-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	
Fecha	: 6 de junio de 2022
Expediente	: 7866-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE2
Sujeto Inspeccionado	: KLUCIO NATIVIDAD CASTRO REYES
Infracción Laboral	: No pago de gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 1 trabajador.
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que los beneficios adeudados son las gratificaciones y bono extraordinario de diciembre 2018 y julio 2019, la CTS de los semestres noviembre 2018 a noviembre 2019 y las vacaciones del periodo trunco 2018-2019, pero no se indica el monto de la remuneración percibida por el trabajador.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

25. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 677-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2	
Fecha	: 6 de junio de 2022
Expediente	: 1762-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE2
Sujeto Inspeccionado	: VETA BPO SAC
Infracción Laboral	: No pago de remuneración a 1 trabajador.
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que el inspeccionado no cumplió con

el pago de la remuneración del periodo 16 al 30 de abril del 2020, pero no se indica el monto de la remuneración percibida por el trabajador.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

26. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 693-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Fecha : 8 de junio de 2022

Expediente : 7592-2020-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : EDGAR MANUEL NECIOPSUP SANDOVAL

Infracción Laboral : No pago de remuneraciones, vacaciones, feriados laborados a 1 trabajador.

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que los beneficios adeudados son las remuneraciones de junio 2019, el feriado laborado del 29.06.2018, las vacaciones trucas 2019-2020, pero no se indica el monto de la remuneración percibida por cada uno de los trabajadores.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

27. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0796-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3

Fecha : 8 de junio del 2022

Expediente : 7370-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3

Sujeto Inspeccionado : MODAS MARYEDY EIRL

Infracción Laboral : No pagar las vacaciones a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que las vacaciones impagas corresponden al periodo 01.01.2017 al 25.06.2019, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

28. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 706-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Fecha : 14 de junio de 2022

Expediente : 1771-2021-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : DELFINES ENTERTAINMENT SAC

Infracción Laboral : No pago de compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificación extraordinaria, vacaciones trucas a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que los beneficios adeudados son gratificaciones y bono extraordinario de julio 2018 a julio 2020, vacaciones de los periodos 2018-2019 al trunco 2010-2021 y CTS de los periodos mayo 2018 a mayo 2020, pero no se indica el monto de la remuneración percibida por el trabajador.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

29. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 711-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE2

Fecha	: 14 de junio del 2022
Expediente	: 1755-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: SEGURO SOCIAL DE SALUD
Infracción Laboral	: No pago de indemnización vacacional a 1 trabajador
Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que se adeuda el pago de 21 días de indemnización vacacional del periodo 2016-2017, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por el trabajador.	
Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.	

30. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 676-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4	
Fecha	: 15 de junio del 2022
Expediente	: 4772-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: CONTIPLAST SAC
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones, bonificación extraordinaria a 2 trabajadores
Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que se adeuda el reintegro de remuneraciones de abril a agosto 2018 y el pago de la bonificación extraordinaria de diciembre 2017 y julio 2018, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por cada uno de los trabajadores.	
Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.	

31. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 681-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE4	
Fecha	: 17 de junio del 2022
Expediente	: 1120-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: ALLUS SPAIN S.L. SURCURSAL DEL PERU
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones a 1 trabajador
Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que se adeuda el pago íntegro de las remuneraciones de junio a noviembre 2020 y de enero y febrero 2021, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por el trabajador.	
Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.	

32. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0734-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 21 de junio del 2022
Expediente	: 3148-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: PROSEGUR ACTIVA PERU S.A.
Infracción Laboral	: No pago de remuneraciones, gratificaciones, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 1 trabajador
Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que se adeuda el pago de las remuneraciones de abril 2018, las comisiones de enero y febrero 2018, gratificación y bono extraordinario de julio 2018 (trunco), CTS del semestre trunco de mayo 2018 y vacaciones	

truncas del 2047-2018, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por el trabajador.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

33. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0770-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3

Fecha : 30 de junio del 2022

Expediente : 1834-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3

Sujeto Inspeccionado : LOY SING SAC

Infracción Laboral : No pago de gratificaciones, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que se adeuda el pago de las gratificaciones y bono extraordinario de julio 2020 a julio 2021 y la CTS de los periodos mayo 2020 a noviembre 2021, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por el trabajador.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

34. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 813-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2

Fecha : 14 de julio del 2022

Expediente : 1665-2021-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : TELECOMUNICACIONES CONSTRUCCION Y MINERIA HOLDING PERU

Infracción Laboral : No pago de vacaciones y remuneraciones a 1 trabajador

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que se adeuda el pago de las vacaciones del periodo julio a octubre 2020 y las remuneraciones de setiembre y octubre 2020, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por el trabajador.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

35. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 818-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2

Fecha : 15 de julio del 2022

Expediente : 4795-2020-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado : INVERSIONES Y SERVICIOS ALONDRA SAC

Infracción Laboral : No pago de gratificaciones y bonificación extraordinaria a favor de 2 trabajadores

Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que se adeuda el pago de las gratificaciones legales y bono extraordinario de julio 2018, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por cada trabajador.

Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

36. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 808-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4

Fecha	: 20 de julio del 2022
Expediente	: 7243-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: EMPRESA DE TRANSPORTES JOSE LEAL COCHARCAS S.A.
Infracción Laboral	: No pagar la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria y vacaciones a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden a diciembre 2017 a julio 2019, la CTS del noviembre 2017 a mayo 2019 y las vacaciones de los periodos 2016-2017 a 2018-2019, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

37. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0837-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 20 de julio del 2022
Expediente	: 2959-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: NEPTUNO CONTRATISTAS GENERALES SAC
Infracción Laboral	: No pagar las gratificaciones legales, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y utilidades a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponde a los periodos de julio y diciembre 2018, la CTS a los periodos de mayo y noviembre 2018, las vacaciones de los periodos 2017-2018 y trancos, y las utilidades de los años 2017 y 2018, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

38. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 770-2022-SUNAFIL/ILM/SISA5	
Fecha	: 22 de julio del 2022
Expediente	: 4841-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.
Infracción Laboral	: No pagar las remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria a 4 trabajadores, y las y utilidades a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones corresponden a los meses de diciembre 2019 y enero 2020, las gratificaciones y bono extraordinario a diciembre 2019 y julio 2020, la CTS del 1 de febrero del 2018 al 31 de enero del 2020 y las vacaciones del periodo 2018-2019 y las trancas, y las utilidades del año 2018, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

39. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 867-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	
Fecha	: 25 de julio del 2022
Expediente	: 2486-2020-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado	: ENLACE CORREOS S.A.
Infracción Laboral	: No cumplir con el depósito de la compensación por tiempo de servicios a 74 trabajadores y no pago de remuneraciones a 78 trabajadores
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica el incumplimiento de los depósitos de la CTS de los periodos noviembre 2017 a noviembre 2018 y las remuneraciones de setiembre 2008 a febrero 2018, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por cada trabajador.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

40. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 870-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	
Fecha	: 26 de julio del 2022
Expediente	: 7278-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: MECHITA CAMPESTRE EIRL
Infracción Laboral	: No pagar remuneraciones a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones impagas corresponden al periodo 11 al 18 de agosto del 2019, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por cada trabajador.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

41. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0888-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 26 de julio del 2022
Expediente	: 6309-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: EAC CONSULTING SAC
Infracción Laboral	: No pagar las gratificaciones legales y bonificación extraordinaria y horas extras a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden a julio 2018 y las horas extras del 3 de enero al 31 de agosto del 2018, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

42. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0959-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 18 de agosto del 2022
Expediente	: 7532-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: T&C DESARROLLO INMOBILIARIO SAC
Infracción Laboral	: No pago de comisiones a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las comisiones adeudadas corresponden a los meses de abril y mayo 2018, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

43. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0971-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 22 de agosto del 2022
Expediente	: 1809-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: ACTIVIDADES TECNICAS Y REINGENIERIA ASOCIADOS SAC
Infracción Laboral	: No pagar la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria y vacaciones a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden al periodo trunco de enero a marzo 2020, la CTS de mayo 2019 a marzo 2020 y las vacaciones de los periodos 2019-2020 y las truncas del 2020-2021, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

44. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 0972-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 22 de agosto del 2022
Expediente	: 2288-2020-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: SECURITAS S.A.C.
Infracción Laboral	: No pagar la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria y vacaciones a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden al periodo julio 2019, la CTS trunca y vacaciones trunca del 1 de mayo al 5 de julio del 2019, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

45. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1041-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	
Fecha	: 5 de setiembre del 2022
Expediente	: 550-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: MUNICIPALIDAD DE SAN JUAN DE LURIGANCHO
Infracción Laboral	: No pagar la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria a 2 trabajadores
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden al periodo julio 2019, la CTS a mayo y noviembre 2019, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por cada trabajador.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

46. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1045-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	
Fecha	: 6 de setiembre del 2022
Expediente	: 3273-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: DECORACIONES Y ACABADOS K&J EIRL

Infracción Laboral	: No pagar la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden a los periodos julio 2018 a julio 2020 más el trunco y la CTS a mayo 2018 a agosto 2020, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por cada trabajador.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

47. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1097-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	
Fecha	: 15 de setiembre del 2022
Expediente	: 3295-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: KANGUROS 3V SAC
Infracción Laboral	: No pagar las gratificaciones legales, bonificación extraordinaria y vacaciones a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden a los periodos julio y diciembre 2018, además que las vacaciones son del periodo 2018-2019, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por el trabajador.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

48. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1230-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 18 de octubre del 2022
Expediente	: 2653-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: RRN EDIFICA SAC
Infracción Laboral	: No pagar la remuneración a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que la remuneración impaga corresponde al periodo 11 al 29 de febrero de 2021, pero no se indica el monto adeudado ni se precisa la remuneración percibida por el trabajador.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

49. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1222-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	
Fecha	: 26 de octubre del 2022
Expediente	: 1839-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: SERVICIOS Y LIMPIEZAS TECNIFICADAS SERLITEC SAC
Infracción Laboral	: No pagar las vacaciones truncas a 2 trabajadores
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las vacaciones impagas corresponden al periodo trunco 2020-2021, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por cada trabajador.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

50. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1296-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 27 de octubre del 2022
Expediente	: 2392-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: CERAMICOS SAN JUAN SAC
Infracción Laboral	: No pagar las remuneraciones a 27 trabajadores
Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones impagas corresponden a los meses de julio 2019 a marzo 2010, pero no se indica el monto adeudado ni la remuneración percibida por cada trabajador.	
Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.	

51. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1317-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	
Fecha	: 7 de noviembre del 2022
Expediente	: 3896-2021-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: LA COLLERA IMS SAC
Infracción Laboral	: No pagar las remuneraciones y vacaciones a 1 trabajador
Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones corresponden al 7 de octubre del 2019 al 16 de febrero del 2021 y las vacaciones de los periodos 2019-2020 y 2020-2021, pero no se indica el monto adeudado ni se precisa la remuneración percibida por el trabajador.	
Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.	

52. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1334-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	
Fecha	: 10 de noviembre del 2022
Expediente	: 4886-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.
Infracción Laboral	: No pagar la asignación familiar a 1 trabajador, las remuneraciones, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria a 5 trabajadores, la compensación por tiempo de servicios y vacaciones a 4 trabajadores
Análisis: En los fundamentos de la resolución se indica que la asignación familiar es de agosto a diciembre 2019, las remuneraciones corresponden a los periodos de setiembre 2019 a enero 2020, las gratificaciones y bono extraordinario a diciembre 2019, la CTS de los semestres noviembre 2019 y mayo 2020 y las vacaciones de los periodos 2018-2019 y 2019-2020, pero no se indica el monto adeudado ni se precisa la remuneración percibida por cada trabajador.	
Conclusión: No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.	

53. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1340-2022-SUNAFIL/ILM/SISA2	
Fecha	: 11 de noviembre del 2022
Expediente	: 1968-2021-SUNAFIL/ILM

Sujeto Inspeccionado	: LIVA SRL
Infracción Laboral	: No pagar las gratificaciones legales y bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicios, vacaciones y remuneraciones a 2 trabajadores
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las gratificaciones y bono extraordinario corresponden a julio y diciembre 2019 y julio 2021, la CTS de los semestres mayo y noviembre 2019 y mayo 2021, las vacaciones de los periodos 2019-2020 y 2021-2022, las remuneraciones de febrero a octubre 2019 y de enero a abril 2021, pero no se indica el monto adeudado ni se precisa la remuneración percibida por cada trabajador.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

54. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1333-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4	
Fecha	: 28 de noviembre del 2022
Expediente	: 7950-2020-SUNAFIL/ILM
Sujeto Inspeccionado	: MANDAGORA PERU SAC
Infracción Laboral	: No pagar las remuneraciones, gratificaciones legales y bonificación extraordinaria a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que las remuneraciones corresponden a junio y julio 2019, las gratificaciones y bono extraordinario de julio 2018 a diciembre 2019, pero no se indica el monto adeudado ni se precisa la remuneración percibida por el trabajador, pues si bien se indica que el último pago mensual fue de S/. 1,150.0, se indica que dicho monto “es frecuente en meses anteriores”, por lo que no existe certeza sobre la remuneración computable de los periodos adeudados.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.

55. RESOLUCION DE SUBINTENDENCIA N° 1477-2022-SUNAFIL/ILM/SISA3	
Fecha	: 5 de diciembre del 2022
Expediente	: 2422-2021-SUNAFIL/ILM/SISA3
Sujeto Inspeccionado	: C Y J CONSTRUCTORES Y CONTRATISTAS SAC
Infracción Laboral	: No pagar la compensación por tiempo de servicios a 1 trabajador
Análisis:	En los fundamentos de la resolución se indica que la CTS corresponde a los semestres de mayo y noviembre 2018, pero no se indica el monto adeudado ni se precisa la remuneración percibida por el trabajador.
Conclusión:	No contiene una obligación expresa ni líquida, tampoco se indican los datos para realizar una liquidación.