











legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución, es decir, el 23 de junio de 2021.

- 4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por ASOCIACIÓN PAOLA GARCÍA MEDINA.

## V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1 Con fecha 12 de julio de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 080-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando que presenta recurso de revisión, respecto a las sanciones de faltas muy graves, solicitando que se declare nula o se revoque la resolución de intendencia, por los siguientes argumentos:

- **Interpretación errónea del artículo 18 del Decreto Supremo N° 008-2012-TR**

Señala que se pretende que paguen horas de sobretiempo por la sola permanencia en el centro laboral, sin justificación de las labores efectivas realizadas en beneficio del trabajador, y el tiempo que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas no serán consideradas como sobretiempo, y no puede efectuarse en base a presunciones.

La trabajadora fue capacitada, pues no estuvo presente en la capacitación de los otros profesores, y luego de concluida dicha capacitación la trabajadora pidió ayuda, porque no lograba desenvolverse adecuadamente, la que fue prestada por los coordinadores, tal como se evidencia del memorándum 331-IELB-2019, capacitaciones que solo eran para ella, por lo que no están obligados a pagar las horas extras.

**Inaplicación del artículo 7.7.2.2. de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII**

Señalan que la medida de requerimiento no cumple con los requisitos señalados en el artículo invocado, los que deben ser cumplidos por los funcionarios de la SUNAFIL, pues en el requerimiento solo se solicitaba el cumplimiento del pago por sobretiempo, sin describir de manera clara, precisa y concisa el pedido solicitado. Su inobservancia vulnera el principio de legalidad y del debido procedimiento, además que no estableció el monto de la multa.

## VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

### **Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión**

- 6.1 De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “deben actuar con respecto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.
- 6.2 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente<sup>8</sup>, el TUO de la LPAG

---

<sup>8</sup> *“Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS*

*Artículo 217. Facultad de contradicción*

*217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.*



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 281-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG<sup>9</sup>, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”<sup>10</sup>.

- 6.3** Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos”.

- 6.4** En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en los puntos 3.4 de la presente resolución.
- 6.5** Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

---

(...)"

<sup>9</sup> "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días."

<sup>10</sup> Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

“La **adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto** y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias” (énfasis añadido).

- 6.6** Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.
- 6.7** En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves, e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento antes citado.

#### **Del derecho al debido procedimiento y a la tutela judicial efectiva.**

- 6.9** La Constitución Política del Estado, en su numeral 3 del artículo 139, se refiere a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, como un derecho de todo justiciable. Pues, la tutela judicial efectiva se plasma en el derecho a poder recurrir a los Órganos Jurisdiccionales; dentro del proceso a recibir una resolución fundada en derecho y que ésta sea cumplida. Visto así, y haciendo un baremo con el procedimiento administrativo sancionador, se recibe también por parte de la administración pública un trato similar, solo que el actuar es materia de revisión en el proceso contencioso administrativo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 148 de la Carta Magna.
- 6.10** Sobre el debido proceso, el Tribunal Constitucional en sentencia<sup>11</sup>, da las razones suficientes para extender este derecho a los procedimientos administrativos, por lo que su observancia es de obligatorio cumplimiento.

---

<sup>11</sup> STC recaída en el Expediente N° 01412-2007-PA/TC, que señala:

*“Como ya lo ha expresado el Tribunal Constitucional en abundante sostenida jurisprudencia el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, en cuyo seno se alberga los actos administrativos, a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos. Queda claro, entonces, que la cláusula fundamental contenida en el artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú, no es “patrimonio” exclusivo de los procesos jurisdiccionales, sino que el respeto del contenido del debido proceso se hace extensivo a los procesos administrativos públicos (como es el caso de autos) o privados”. (Fundamento 8). –*

*“Dentro de la misma línea de razonamiento este Colegiado ha precisado que dentro de aquel conjunto de garantías mínimas que subyacen al debido proceso se encuentra el derecho a la motivación de las resoluciones, que adquiere vital preponderancia en el caso que nos ocupa, pues es este el derecho que el demandante reclama como vulnerado y por el cual acude a esta instancia en pos de tutela. Por su parte, la doctrina considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la administración”(Fundamento 10). –*

*“En consecuencia debemos afirmar que el derecho a la motivación de las decisiones administrativas si bien no tiene un sustento constitucional directo, no es menos cierto que forma parte de aquella parcela de los derechos fundamentales*





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 281-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.11** Asimismo, debemos señalar que el principio del procedimiento administrativo se encuentra regulado en el artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.<sup>12</sup> Corroborado con lo dispuesto en el artículo 44 de la LGIT en su literal a) señala: “a) Observación del debido proceso, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho”.
- 6.12** En igual sentido, en la Revista *Ius Veritas* en el artículo *El Derecho Fundamental a probar y su contenido esencial*, de Reynaldo Bustamante Alarcón, precisa: “El derecho a probar es una manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva - lo que asegura su aplicación en todos los órganos jurisdiccionales y del derecho al debido proceso - aplicable tanto a los procesos judiciales como a los procedimientos administrativos, particulares, arbitrales y militares, pues no tendría sentido que un sujeto de derechos pueda llevar a los órganos competentes un conflicto de intereses o una incertidumbre jurídica si no se le permite aportar los medios probatorios pertinentes para acreditar los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Siendo el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso derechos fundamentales inherentes a todo sujeto de derechos por el sólo hecho de serlo, resulta indudable que el derecho a probar comparte el mismo carácter al ser una

---

*innominados que integra la construcción constitucional del Estado que permite apartarse de toda aquella visión absoluta o autoritaria” (Fundamento 11). –*

*“Hablar de un Estado Constitucional significa hablar de un modelo estatal en el que sus acciones están regidas por el Derecho, lo que trae como correlato que la actuación de la administración deberá dar cuenta de esta sujeción para alejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la administración deberán contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso”. (Fundamento 12). –*

*“Cuando en el considerando precedente se ha hecho referencia al término adecuada motivación, esta debe ser entendida como aquella que genera consecuencias positivas en un Estado de Derecho en el que la protección de los derechos fundamentales se rige como uno de sus principales pilares. Así, por un lado tenemos que una resolución debidamente motivada brinda seguridad jurídica a los administrados, y por otro, sirve como elemento de certeza a la autoridad administrativa que decide el procedimiento”. (Fundamento 13).*

<sup>12</sup> “Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.”

manifestación de ambos. No obstante, este carácter fundamental del derecho a probar tiene reconocimiento constitucional, jurisprudencial y doctrinal en el derecho comparado. (...).<sup>13</sup>

**6.13** A decir de Víctor Roberto Obando Blanco, en su artículo “La valoración de la prueba”<sup>14</sup> señala que la valoración es el juicio de aceptabilidad (o de veracidad) de los resultados probatorios (las hipótesis). La valoración constituye el núcleo del razonamiento probatorio; es decir, del razonamiento que conduce, a partir de las informaciones aportadas al proceso a través de los medios de prueba, a una afirmación sobre hechos controvertidos.

**6.14** A su vez, en el artículo “La prueba en el Derecho administrativo sancionador en Perú y en España” Mariano Magide Herrero, Uría Menéndez Carlos González Prada Arriarán y Philippi Prietocarrizosa Ferrero DU & Uría, precisan: “En segundo lugar, resalta el hecho que, en el ámbito del Derecho administrativo, el principio del debido procedimiento se erige como garante de una serie de derechos procesales de los administrados, dentro de los cuales se encuentra el derecho a ofrecer y producir pruebas, y que las mismas sean debidamente valoradas por la Administración. En relación con este último aspecto, señala Ariano Deho que “el derecho a la prueba no se agota en la admisión y en la práctica de los medios probatorios. Se tiene, además, derecho a la valoración de la prueba”<sup>15</sup>. Para dicha autora, por tanto, “el derecho a la prueba debe ser definido como el derecho de las partes a influenciar sobre la fijación judicial de los hechos por medio de todas las pruebas relevantes, directas y contrarias de las cuales disponen”<sup>16</sup>.

- **Interpretación errónea del artículo 18 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR**

**6.15** Del marco normativo, jurisprudencial y doctrinario, descrito en el *item* precedente, analizaremos la causal propuesta por la impugnante, para ello analizaremos la norma sustantiva cuya interpretación se solicita, en los siguientes términos:

**6.16** El Decreto Supremo N° 008-2002-TR en su artículo 18, establece: “El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo”.

**6.17** Por su parte el Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en el artículo 9, establece: “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor Resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva”.

**6.18** Al respecto, cabe precisar que tanto en el expediente inspectivo como en el procedimiento sancionador, se le atribuye a la impugnante el pago de horas extras; laboradas durante el periodo que duró la relación laboral, es decir, del 1 de abril de 2019 al 31 de mayo de 2019, en su calidad de profesora de primaria, fecha en que la trabajadora presentó su renuncia.

<sup>13</sup> <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15713/16149>

<sup>14</sup> <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52/Basada+en+la+l%C3%B3gica%2C+la+sana+crítica%2C+la+experiencia+y+el+proceso+civil.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ef2060804f0af4a6ad22bdcae6e06e52#:~:text=La%20finalidad%20a%20trav%C3%A9s%20de,hechos%20afirmados%20por%20las%20partes.>

<sup>15</sup> Eugenia Ariano Deho, Problemas del Proceso Civil (Lima: Jurista, 2003), 196.

<sup>16</sup> Ariano Deho, Problemas del Proceso Civil..., 196.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 281-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.19** Como medio probatorio para el pago de horas extras se remiten al Memorandum N° 0331-IELB2019<sup>17</sup> de fecha 01 de abril de 2019, dirigido a coordinadores, donde se les solicita, de manera especial:

“Visto el ingreso extemporáneo, a partir del 1 de abril de 2019, de la profesora Dajana Marluve Guitton Manrique, quien laborará como tutora de la sección Delta del 2° Grado de Primaria, se les comunica que deberá recibir la capacitación en el Sistema Lord Byron para que pueda cumplir con su labor, actividad que se desarrollará después de culminar sus actividades docentes, en el aula N° 7 del Pabellón Multimedia. (...) Se les agradece por su apoyo a la profesora, en consideración a que ella se ha incorporado a nuestro sistema educativo sin la fase de preparación recibida por los profesores nuevos que asistieron a la capacitación impartida en el mes de enero”.

- 6.20** Al respecto, se evidencia que en dicho documento, se precisa el horario en que se debe efectuar dichas horas de clases, iniciando con los temas: 1) **área administrativa**, a efectos de que se cree su cuenta de correo electrónico, debiendo registrar sus datos, 2) Funcionamiento del servicio educativo: referidos a las actividades de los servicios educativos que prestan (días 03 y 04 de abril ) 3) de las normas de convivencia y reglamento interno: el Jefe de Normas y Disciplina orienta al docente sobre el sistema de calificación “méritos y deméritos” uso de permisos retiro de aula, papeleta de reportes de los estudiantes, Tareas. Participación de las actividades institucionales, asistencia de los días sábados, entre otros (días 10 y 11 de abril de 2019) 4) Trabajo Pedagógico: protocolo del área y nivel, círculos como parte del monitoreo, auditorias, proyecto educativo de acuerdo a especialidad, área y nivel, reuniones con el asesor de área, uso de textos, evaluaciones diarias, registros de evaluación, planificadores quincenales, entre otros. (Los días 23, 25, 26, 29 de abril y 06 y 08 de mayo de 2019.), pero en ningún párrafo de dicho documento se precisa el acuerdo del pago de horas extras de manera expresa, ni mucho se ha convenido el recargo que debe efectuarse por ellas, tal como se establece en el artículo 10 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR.

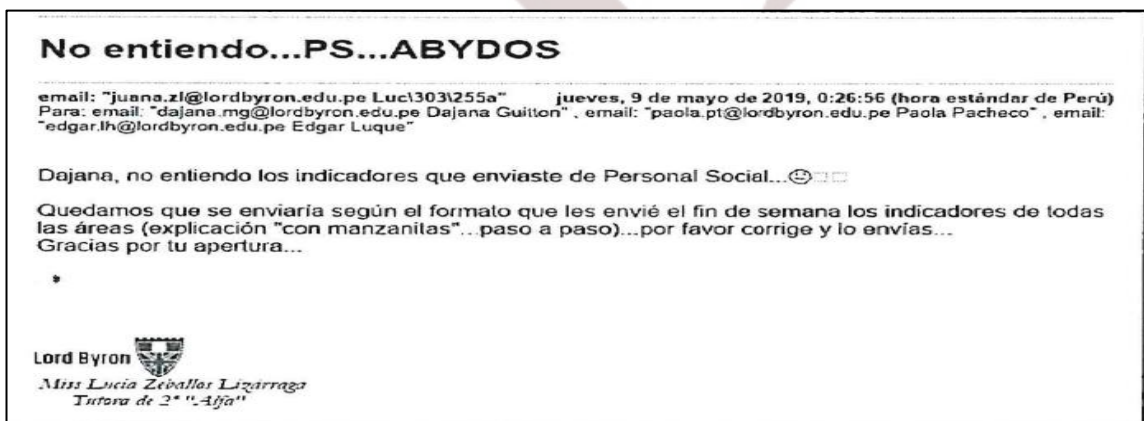
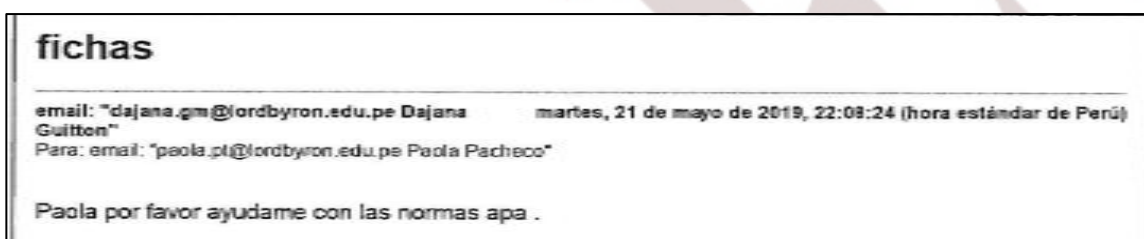
- 6.21** Asimismo, se evidencia que, del 01 al 05 de abril de 2019, la trabajadora no hizo labor efectiva como docente, pues asistió a las clases dictadas por los otros profesores a fin de adaptarse al método de enseñanza, días que le fueron pagados en su totalidad. Adjuntan como medio probatorio la liquidación de beneficios sociales<sup>18</sup> del ex trabajador Walter Oswaldo Aragón Aragón, quien fuera docente del aula asignada a la supuesta trabajadora afectada, suscribiendo la recepción de cargo el 05 de abril de 2019<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Ver fojas 30 a 31 del expediente inspectivo

<sup>18</sup> Ver fojas 42 del expediente inspectivo

<sup>19</sup> Ver fojas 43 a 47 del expediente inspectivo

- 6.22 Por otro lado, mediante memorándum N° 0512-2019<sup>20</sup> el 15 de mayo de 2019, la Coordinadora de Servicios Académicos, comunica a la profesora Guitton Manrique los errores en la calificación de exámenes y prácticas de los alumnos a su cargo, evidenciado falta de responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones como docente, y mas aun fueron vaciadas las calificaciones al sistema de evaluación, lo que ocasionaría brindar información errada a los padres de familia, por lo que se practicó una auditoria que determinó: la sumatoria del puntaje parcial de las preguntas de exámenes no coincidían con la nota final; las respuestas de los exámenes en procesos no estaban validadas correctamente, a respuestas erradas las consideraba buenas o viceversa y los procesos de evaluación en completo desorden. Por lo que sus colegas tuvieron que realizar las correcciones respectivas, y finalmente no cumplió en el tiempo establecido corregir los indicadores en el sistema y vaciar las notas de comportamiento, dando lugar a que el proceso de impresión de libretas del nivel primario sea retrasado.
- 6.23 Tampoco podemos dejar de lado, que la Sra. Guitton Manrique, solicitó el apoyo de sus compañeros de trabajo, como se demuestra de los *e-mails* que a continuación se detalla y que obra en el expediente sancionador:



<sup>20</sup> Ver fojas 14 del expediente sancionador





## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### Resolución N° 281-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

#### **FICHA INFORMATIVA**

email: "dajana.gm@lordbyron.edu.pe Dajana Guitton"      **lunes, 20 de mayo de 2019, 22:05:03 (hora estándar de Perú)**  
 Para: email: "juana.zl@lordbyron.edu.pe Juana Lucil303\255a Zeballos Lizarraga"

Lucia buenas noches por favor revisame la ficha gracias.

- 6.24** También debemos analizar el horario de clases que mantenía la indicada profesora: presentado en el recurso de apelación de la resolución de sub intendencia<sup>21</sup>, en el que se evidencia que tenía tiempo suficiente para efectuar todas sus tareas asignadas, de acuerdo a los planes y programas establecidos en los documentos de gestión educativa, tal como se detalla en el cuadro a continuación:

<b>HORA</b>		<b>LUNES</b>	<b>MARTES</b>	<b>MIÉRCOLES</b>	<b>JUEVES</b>	<b>VIERNES</b>
<i>1ra</i>	7:30 – 8:15	LIBRE	Matemática	LIBRE	LIBRE	Matemática
<i>2da</i>	8:15 – 9:00		Matemática			Matemática
<i>3ra</i>	9:00 – 9:40		LIBRE		Historia	Ciencia y Tecnología
<b>B R E A K</b>						
<i>4ta</i>	10:00 – 10:45	Comunicación	LIBRE	Razonamiento Matemático	LIBRE	Cívica
<i>5ta</i>	10:45 – 11:30	Comunicación	Ciencia y Tecnología	Matemática		LIBRE
<i>6ta</i>	11:30 – 12:15	Hora de tareas	Hora de tareas	Matemática	Comunicación	Historia
<b>A L M U E R Z O - B R E A K</b>						
<i>7ma</i>	1:05 – 2:00	Matemática	Comunicación	Historia	Comunicación	Comunicación
<i>8va</i>	2:00 – 3:00	Matemática	Comunicación	Ciencia y Tecnología	LIBRE	Hora de tareas
<i>9na</i>	3:00 – 4:00	Hora de tareas	Hora de tareas	Hora de tareas	Hora de tareas	Hora de tareas

Uniforme de gala: lunes, martes y miércoles.  
 Buzo: jueves y viernes.  
 Atención a PP. FF: miércoles de 9.05 a.m. – 9.35 a.m.  
**TALLERES A CARGO DE OTROS DOCENTES:**  
 - Inglés, arte, música, deporte, religión y cómputo.

- 6.25** Documentos que se valoran de acuerdo a los criterios de valoración conjunta y las reglas de la sana crítica, de acuerdo a los supuestos facticos y de lo actuado en el procedimiento, que

<sup>21</sup> Ver folios 54 del expediente sancionador.

acreditan que la Sra. Guitton Manrique, para el cumplimiento de sus funciones como profesora, para la que fue contratada, realiza actividades de mucha responsabilidad y como recién estaba aprendiendo el sistema de trabajo del colegio, permanecía en el centro educativo, mayor tiempo, en el cumplimiento de sus funciones. Por tanto, no se puede considerar que se le haya solicitado que ejerza horas extras, para otras actividades en favor del empleador, lo que hacía era cumplir con su trabajo, de acuerdo al contrato de trabajo al que estaba sujeta.

**6.26** De los documentos analizados, se corrobora que no se ha acreditado que la trabajadora afectada haya prestado su consentimiento a fin de efectuar horas extras ni que las mismas hayan sido solicitadas por su empleador. Pues, de la interpretación sistemática de la norma y de acuerdo a lo actuado en el procedimiento, resulta necesario que para efectuar trabajo en sobretiempo haya una conjunción en la toma de decisión entre el empleador y el trabajador, es decir, ni el trabajador puede estar obligado a realizar horas extras (salvo el supuesto de excepción establecidas por ley como los casos fortuitos o fuerza mayor) ni el empleador a otorgarlas, sea que el trabajador necesite generar más horas de trabajo (e incrementar su salario) o incluso que la empresa tenga la necesidad de producir más. Otro ámbito de la voluntariedad del trabajo en sobretiempo es que el empleador no puede sancionar al trabajador por oponerse o no querer trabajar en sobretiempo, salvo en el supuesto de excepción o que exista un pacto o acuerdo.

**6.27** Por estos fundamentos, debe ampararse en este extremo el recurso de revisión propuesto y como consecuencia de ello, no corresponde emitir pronunciamiento por la otra causal invocada en este medio impugnatorio extraordinario.

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la SUNAFIL, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Decreto Supremo N° 007-2013-TR – Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR – Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por ASOCIACIÓN PAOLA GARCÍA MEDINA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 080-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 11 de junio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 175-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.-** REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 080-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, en todos sus extremos, dejando sin efecto la multa impuesta.

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

**CUARTO.-** Notificar la presente resolución al ASOCIACIÓN PAOLA GARCÍA MEDINA y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.-** Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Arequipa.



*Tribunal de Fiscalización Laboral*  
*Primera Sala*

**Resolución N° 281-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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

Regístrese y comuníquese

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

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

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