



PERÚ

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de la Libertad



VARGAS, BERNAL & CELIS
ASESORES LEGALES

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 15-2025-SUNAFIL/IRE-LIB

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 316-2023-SUNAFIL/IRE-LIB
 ORDEN DE INSPECCIÓN : 156-2023-SUNAFIL/IRE-LIB
 SUJETO RESPONSABLE : GOLF Y COUNTRY CLUB DE TRUJILLO
 RUC : 20136138007
 DOMICILIO PROCEDIMENTAL : AV. GUILLERMO GANOZA VARGAS N° 850, URB. EL GOLF. VÍCTOR LARCO HERRERA - TRUJILLO - LA LIBERTAD.

Trujillo, 07 de enero de 2025.

VISTO: El recurso de apelación de fecha 11 de enero de 2024, interpuesto por **GOLF Y COUNTRY CLUB DE TRUJILLO**, contra la Resolución de Subintendencia N° 1457-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA, de fecha 14 de diciembre de 2023, expedida en el marco del procedimiento sancionador; y, **ATENDIENDO:**

I. ANTECEDENTES

a) De las actuaciones inspectivas.

Como resultado de las actuaciones inspectivas efectuadas en el marco de la Orden de Inspección N° 156-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, se emitió el Acta de Infracción N° 76-2023-SUNAFIL/IRE-LIB de fecha 31 de enero de 2023, mediante el cual, se propuso sanción a la empresa **GOLF Y COUNTRY CLUB DE TRUJILLO**, con una multa ascendente a la suma de S/7,771.50 (siete mil setecientos setenta y uno con 50/100 soles), por haber incurrido en:

N°	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Gravedad	trabajadores afectados	Propuesta de multa
1	Incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la promoción y el empleo de las personas con discapacidad	Ley 29973 Art. 49.1 Decreto Supremo 002-2014-MIMP Art. 56.2, 56.3 y 56.4	artículo 30°, numeral 30.3, de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR	GRAVE	4	1.57 UIT S/. 7,71.50

Monto total de la multa propuesta (S/).	S/. 7,751.50 (siete mil setecientos setenta y uno con 50/100 soles)
Año UIT	2023
Valor UIT	4,950.00 soles
Tabla de sanciones del artículo 48° del DS 019-2006-TR y modificatorias	NO MYPE

Se debe precisar que en el acta de infracción los inspectores comisionados señalaron el monto de S/7,751.50 como propuesta de multa; sin embargo, han incurrido en un error material, por lo tanto, este despacho conforme a dispuesto por el numeral 212.1 del artículo 212° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que "Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancia/ de su contenido, ni el sentido de la decisión", realiza la corrección pertinente, siendo el monto correcto S/7,771.50, el cual no afecta al presente procedimiento sancionador ya que, la Subintendencia de Sanción multó por el monto correcto y no por el erróneo.

b) De la fase instructora



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

El 02 de mayo de 2023, la Autoridad Instructora dio inicio al presente procedimiento administrativo sancionador, mediante la notificación al administrado de la Imputación de Cargos N° 561-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, de manera conjunta con el Acta de Infracción N° 76-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, sin embargo, la administrada no presentó su escrito de descargos contra la Imputación de Cargos en plazo establecido, emitiéndose posteriormente el Informe Final de Instrucción N° 1003-2023-SUNAFIL/IRE-LIB/SIFN-IF, siendo notificado por la Subintendencia de Sanción el 11 de setiembre de 2023, ante el cual, la administrada no presentó sus descargos en el plazo establecido.

c) De la resolución impugnada

La Resolución de Subintendencia N° 1457-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA, de fecha 14 de diciembre de 2023, que sancionó a la **GOLF Y COUNTRY CLUB DE TRUJILLO** con una multa ascendente a la suma de S/7,771.50 (siete mil setecientos setenta y uno con 50/100 soles), de acuerdo al siguiente detalle:

Cuadro 2

N°	MATERIA	HECHO IMPUTADO	NORMATIVA VULNERADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	N° TRABAJ. AFECTADOS	MULTA
1	Relaciones Laborales	Promoción y Empleo de las Personas con Discapacidad	Ley N° 29973, D.S N° 0025-2014-MIMP	Numeral 30.3 del Artículo 30 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR GRAVE	4	(*) 1.57 UIT S/7,771.50
MONTO TOTAL						S/7,771.50

(*) U.I.T DEL AÑO 2023 - S/4,950.00 SOLES APROBADO MEDIANTE D.S. N° 309-2022-EF.

Del recurso de apelación presentado por la administrada

Mediante escrito de fecha 11 de enero de 2024, interpone recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N°1457-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA, señalando lo siguiente:

- Que, Golf y Country Club, es una asociación constituida con una actividad económica que se orienta al desarrollo netamente actividades deportivas -labores de riesgo asociadas al rubro principal-, siendo conocida por ser una asociación netamente de academias deportivas, hecho que se corrobora con la propia acta de infracción, así pues, dentro de las actividades económicas declaradas en nuestra ficha RUC, la cual determinar sus actividades principales y el rubro central como asociación, también tenemos como desempeño central “deportivos”, los mismos que están orientados a funciones de alto riesgo, así entonces, las actividades deportivas y todo proceso de labores es desarrollado como empresa especializada y regulada previamente con las normas establecidas por la autoridad pertinente y las mismas que sido reguladas bajo los estándares de las labores de riesgo, por lo tanto, los empleadores que se dedican netamente a actividades deportivas (enseñanza) deberán ser considerados como trabajadores en un puesto de alto riesgo, y dejando en claro que, los trabajadores que no se encuentran en la labora de enseñanza directa, son puestos estables y que no son pasibles de rotación en el cargo.
- Que, en ningún punto se ha mencionado el cargo que sus trabajadores declarados han desarrollado, por lo que, solicitan que se detallen y se expliquen los motivos por los cuales han determinado que puestos son parte del cálculo para la imposición de multa.

II. CUESTIONES DE DISCUSIÓN

La materia controvertida en el presente caso consiste en:



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

1. Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
2. Determinar si la infracción y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentra conforme a Ley.

III. **CONSIDERANDO**

1. En virtud del Principio del Debido Procedimiento, 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 Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debidamente motivada en fundamentos de hechos y derecho.

Competencia

2. El artículo 3 de la Ley N° 29981, establece que la **Sunafil cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo**; para tal efecto, el artículo 4 del mismo cuerpo normativo le atribuye la función de imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, entre otras.
3. Por su parte, el Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2022-TR y detallado a través de la Resolución de Superintendencia N° 284-2022-SUNAFIL, establece que el Intendente Regional resuelve en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador; por lo expuesto, corresponde a esta Intendencia ejercer la competencia sancionadora en el procedimiento administrativo sancionador seguido contra la inspeccionada mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutivo de segunda instancia.

Respecto a la cuota de empleo

4. De lo señalado y en conformidad del artículo 45 de la Ley N° 29973, Ley General de las Personas con Discapacidad (en adelante, LGPD), establece en su numeral 45.1: “La persona con discapacidad tiene derecho a trabajar, en igualdad de condiciones que las demás, en un trabajo libremente elegido o aceptado, con igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor, y con condiciones de trabajo justas, seguras y saludables”; mientras que en el numeral 45.2 se indica: “El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el Consejo Nacional para la Integración de la Persona con Discapacidad (Conadis) y los gobiernos regionales promueven y garantizan el respeto y el ejercicio de los derechos laborales de la persona con discapacidad, así como el desarrollo de sus capacidades y habilidades, a través de las distintas unidades orgánicas que tengan esas funciones”. Por su parte, el numeral 49.1 del artículo 49 del mismo cuerpo normativo precisa: “Las entidades públicas están obligadas a contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 5% de la totalidad de su personal, y los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”.
5. Aunado a lo antes descrito, el Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP, Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad (en adelante RLGPD), establece en sus numerales 56.1 y 56.2 del artículo 56, lo siguiente: “56.1. Los empleadores, al registrar a sus trabajadores en la Planilla Electrónica, señalan obligatoriamente si se trata de personas con discapacidad. 56.2 La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual”. Por su parte el inciso 56.3 establece: “El Sistema de Inspección del Trabajo determina en el mes de enero de cada año, el cumplimiento de la cuota correspondiente a las personas con discapacidad, en el año anterior. Para ello, verifica la información contenida en la Planilla Electrónica, aplica los criterios de cálculo previstos y notifica a los empleadores que no han cumplido con la cuota, dando inicio al correspondiente procedimiento sancionador”.
6. De conformidad con el artículo 7 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR (Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados), la cuota de empleo; es decir, el número de trabajadores con discapacidad con la que obligatoriamente deben contar los empleadores



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- privados con más de 50 trabajadores, es equivalente a no menos del tres por ciento (3%) del número total de sus trabajadores.
7. Conforme a lo detallado en el Acta de Infracción N° 76-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, materia de análisis, la administrada para el periodo 2022, el número de trabajadores con discapacidad con la que obligatoriamente deben contar, **debió ser de 4.45**, el cual, fue advertido con la revisión del PDT PLAME: R06 correspondiente al periodo enero 2022 – diciembre 2022 y cuadro de ponderación en formato EXCEL, se ha verificado que de conformidad con los artículos 4, 5, 6, 7 y 8, de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”, el sujeto inspeccionado se encontraba obligado al cumplimiento de la Cuota de Empleo durante el periodo 2022, ya que contó con más de 50 trabajadores en dicho periodo.
 8. Es necesario precisar que de acuerdo al Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII, Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para personas con Discapacidad aplicable a los Empleadores del Sector Privado, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, numeral 8.6.3, se establece: “En relación de trabajadores afectados, el cálculo se realiza en función al número de trabajadores con discapacidad, que no contrató el sujeto inspeccionado, para cumplir de manera total con la cuota de empleo, cuando el número de trabajadores resultantes sea un número con más de un decimal, la cifra referida a las décimas se redondea, a la inmediata superior si la cifra centesimal es igual o superior a 5 (0.05)”; en consecuencia, dado el hecho que el cálculo de la cuota de trabajadores con discapacidad dio como resultado 4.45; y, en atención a la normativa antes descrita, se determinó que el número de trabajadores con discapacidad que la administrada se encontraba obligada a contratar para el periodo 2022 es de cuatro (04) trabajadores.
 9. De lo expuesto, **y en su defensa, la administrada señaló que:** “Golf y Country Club, es una asociación constituida con una actividad económica que se orienta al desarrollo netamente actividades deportivas -labores de riesgo asociadas al rubro principal-, siendo conocida por ser una asociación netamente de academias deportivas, hecho que se corrobora con la propia acta de infracción, así pues, dentro de las actividades económicas declaradas en nuestra ficha RUC, la cual determinar nuestras actividades principales y el rubro central como asociación, también cuenta como desempeño central “deportivos”, los mismos que están orientados a funciones de alto riesgo, así entonces, las actividades deportivas y todo proceso de labores es desarrollado como empresa especializada y regulada previamente con las normas establecidas por la autoridad pertinente y las mismas que sido reguladas bajo los estándares de las labores de riesgo, por lo tanto, los empleadores que se dedican netamente a actividades deportivas (enseñanza) deberán ser considerados como trabajadores en un puesto de alto riesgo, y dejando en claro que, los trabajadores que no se encuentran en la labora de enseñanza directa, son puestos estables y que no son pasibles de rotación en el cargo. Al respecto, de lo argumentado por la administrada, es de mencionar que se basa en que las actividades que se realizan en su centro laboral son de alto riesgo, esto al tener como actividad principal las actividades deportivas, sin embargo, de la revisión tanto de las actuaciones inspectivas como del procedimiento sancionador no se evidencian las razones que sustenten de manera objetiva y técnica que dichos puesto de trabajo sean de alto riesgo, ya que, la administrada realiza una apreciación subjetiva al considerar que todas las actividades deportivas son de alto riesgo, no teniendo una base de donde pueda argumentar lo expuesto.
 10. Asimismo, es importante precisar a la administrada que con respecto punto a) del inciso b) del numeral 56.4 del artículo 56 del Decreto Supremo N° 002-2024-MIMP, se debe tener en cuenta lo determinado en los artículos 25 y 26 de la Resolución Ministerial N° 107-2015-TR, Aprueban Norma Técnica denominada “Normas complementarias para la aplicación y fiscalización del cumplimiento de la cuota de empleo para personas con discapacidad aplicable a los empleadores privados”, la misma que refiere lo siguiente:

Artículo 25.- Razones de carácter técnico que dificultan la incorporación de trabajadores con discapacidad



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

25.1. Para efectos del numeral 1.1 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 del Reglamento, se consideran razones de carácter técnico vinculadas al puesto de trabajo que motiva la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad, a aquellas que sustenten de manera objetiva el alto nivel de especialización de competencias exigidas para el puesto de trabajo, de escasa oferta en el mercado formativo o laboral nacional; y que coadyuvan a explicar la nula o escasa participación de las personas con discapacidad en la convocatoria y proceso de selección realizados.

25.2. El empleador acredita estas razones con información pormenorizada de las características del puesto y de las competencias laborales exigibles en el perfil. (Subrayado y resaltado agregado)

Artículo 26.- Razones de riesgo que dificultan la incorporación de trabajadores con discapacidad

26.1. Para efectos del numeral 1.1 del inciso b) del numeral 56.4, del artículo 56 del Reglamento, se consideran razones de riesgo vinculadas al puesto de trabajo que motiven la especial dificultad para incorporar trabajadores con discapacidad, a aquellas que sustenten de manera objetiva que, pese a haberse cumplido con las obligaciones en materia de seguridad y salud respecto al puesto de trabajo conforme a la legislación de la materia y, haberse previsto los ajustes razonables mínimos al puesto para ser ocupado por una persona con discapacidad, los riesgos laborales para la seguridad y salud en el puesto persisten para la persona con discapacidad; lo que coadyuva a explicar la nula, escasa o no pertinente participación de las personas con discapacidad en la convocatoria realizada.

26.2. El empleador acredita estas razones con información pormenorizada de las características del puesto, de los riesgos laborales generales y específicos del puesto, las medidas de seguridad y salud adoptadas para tales riesgos, los ajustes previstos en caso de un trabajador con discapacidad y los riesgos laborales subsistentes para personas con discapacidad. (el subrayado es nuestro)

11. De ahí que, cuando la norma indica que las razones de riesgo deben ser acreditadas con información pormenorizada y no en base de supuestos o ideas subjetivas por parte de la administrada, además, hace referencia a que dicha información debe ser una descripción minuciosa y detallada que contenga de manera específica las características del puesto, los riesgos laborales, tanto generales como específicos del mismo, así como, las medidas de seguridad y salud adoptadas para tales riesgos, a su vez, debe incluir los ajustes previstos en caso que un trabajador con discapacidad ingresé al puesto y los riesgos laborales subsistentes para este trabajador con discapacidad.
12. No obstante, la administrada no ha logrado acreditar de manera formal, por medio de información pormenorizada, cuáles son las razones de carácter técnico que sustenten de manera objetiva el alto nivel de especialización de competencias exigidas para el puesto de trabajo, ni tampoco consigna los riesgos vinculantes al puesto de trabajo que dificultan la incorporación de trabajadores con discapacidad, sino que, simplemente se limitó a indicar que los puestos de trabajo disponibles deben considerarse de alto riesgo.
13. Asimismo, la administrada señaló que es materialmente imposible el acondicionamiento de implementos para el desarrollo de labores del personal con discapacidad; sin embargo, estas no son las únicas actividades que realizan, puesto que, existen puestos de trabajo como lavaplatos, limpiador, vigilante, mozo, cocinero, jardinero, barrendero, almacenero, entre otros, los cuales que pueden ser cubiertos por personal con discapacidad, sin embargo, esto no ocurrió en el presente caso.
14. Finalmente, es de señalar a la administrada que, existen diversos tipos de discapacidad, esto es, la discapacidad física o motora (alteración en la función corporal o falta de una parte del cuerpo que impide a la persona moverse o trasladarse de manera cotidiana), sensorial (pérdida de la capacidad visual o auditiva y quienes presentan problemas al momento de comunicarse o utilizar el lenguaje),



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

intelectual (serie de limitaciones en las habilidades diarias que una persona aprende), mental o psíquica (presenta trastornos en el comportamiento adaptativo); por lo que, el empleador no puede argumentar que en ninguno de los casos, las personas con discapacidad no podrían estar sujetos a contratación para el desarrollo de las diversas funciones de la empresa, por lo tanto, corresponde desestimar los argumentos de la administrada.

15. En adición, **y en su defensa, la administrada señaló que**, en ningún punto se ha mencionado el cargo que trabajadores declarados han desarrollado, por lo que, solicitan que se detallen y se expliquen los motivos por los cuales han determinado que puestos son parte del cálculo para la imposición de multa. Al respecto, se debe traer en mención lo señalado por el artículo 49.1 de la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece que “... los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%”, concordante con el numeral 56.2. del artículo 56 del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP - Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece que “La obligación de los empleadores privados con **más de 50 trabajadores** para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual”. (el resaltado es nuestro)
16. Entonces, teniendo como base lo mencionado, se determinó que la administrada debió contratar cuatro trabajadores con discapacidad, de los cuales no se ha contratado a ni uno, por lo tanto, de conformidad con el numeral 8.6.3. del Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para personas con Discapacidad aplicable a los Empleadores del Sector Privado, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, **para el cálculo de la sanción a proponer, se ha determinado que éste “se realiza en función al número de trabajadores con discapacidad que no contrató el sujeto inspeccionado para cumplir de manera total con la cuota de empleo”,** siendo en el presente caso de 4 trabajadores.
17. asimismo, es de precisar a la administrada que, lo referido se encuentra además explicado en los puntos d y e del numeral 4.9 del Acta de infracción, como se verifica a continuación:
 - d. Se deja constancia que de conformidad con el numeral 8.6.3. del Protocolo N° 004-2016-SUNAFIL/INII Protocolo de Fiscalización de la Cuota de Empleo para personas con Discapacidad aplicable a los Empleadores del Sector Privado, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 141-2016-SUNAFIL, **para el cálculo de la sanción a proponer, se ha determinado que éste “se realiza en función al número de trabajadores con discapacidad que no contrató el sujeto inspeccionado para cumplir de manera total con la cuota de empleo”, siendo en el presente caso de 4 trabajadores.**
 - e. No cumplir con la cuota de empleo durante el periodo 2022, vulnera lo establecido en el artículo 49.1 de la Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece que “... **los empleadores privados con más de cincuenta trabajadores en una proporción no inferior al 3%**”, concordante con el numeral 56.2. del artículo 56 del Decreto Supremo N° 002-2014-MIMP - Reglamento de la Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad, que establece que “**La obligación de los empleadores privados con más de 50 trabajadores para contratar personas con discapacidad en una proporción no inferior al 3% de la totalidad de su personal, es de carácter anual.**”
18. De lo expuesto, se evidencia que los inspectores comisionados si han descrito el motivo por el cual se ha tomado en referencia los cuatro trabajadores afectados, por lo que, corresponde desestimar los argumentos de la administrada y **CONFIRMAR** la multa impuesta por el órgano sancionador.

De la multa impuesta al amparo del Decreto Supremo N° 008-2020-TR

19. En cuanto a la multa impuesta, al haberse verificado la constatación de las faltas administrativas por parte del sujeto inspeccionado en enero de 2023, corresponde como bien se determinó en primera instancia, aplicar la tabla establecida por Decreto Supremo N° 008-2020-TR.

De los criterios de gradualidad

20. De acuerdo con lo establecido en el artículo 38 de la LGIT, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones se gradúan atendiendo a los siguientes criterios: (i) gravedad de la falta cometida, (ii) el tipo de empresa y (iii) número de trabajadores afectados; siendo que, en el presente caso, se trata de una infracción grave, el tipo de empresa es **NO MYPE** y cuatro (04) trabajadores afectados.



“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

21. Adicionalmente, el mismo dispositivo señala que el Reglamento establece otros criterios especiales para la graduación de las sanciones. En efecto el artículo 47° del Reglamento considera como criterios especiales a los antecedentes del sujeto infractor, el respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
22. En tal sentido, se ha verificado que, la determinación de la sanción realizada por la resolución recurrida, se encuentra conforme a lo señalado en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, su reglamento y modificatorias; considerando inclusive la condición de **NO MYPE** de la administrada; por tanto, corresponde confirmar la multa impuesta por la primera instancia.

IV. RESOLUCIÓN

Por lo expuesto y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41° de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo; modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 29981;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **GOLF Y COUNTRY CLUB DE TRUJILLO**, en contra de la Resolución de Subintendencia N° **1457-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA**, de fecha **14 de diciembre de 2023**; conforme a los considerandos expuestos.

SEGUNDO: **CONFIRMAR** la Resolución de Subintendencia N° **1457-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA**, de fecha 14 de diciembre de 2023, que sancionó a **GOLF Y COUNTRY CLUB DE TRUJILLO** con una multa ascendente a la suma de S/7,771.50 (siete mil setecientos setenta y uno con 50/100 soles), por incurrir en una (01) infracción a la normativa sociolaboral, devolviéndose los actuados de la materia a la Subintendencia de Sanción de origen para sus efectos.

TERCERO: Se procede a notificar la presente resolución mediante casilla electrónica de conformidad con el Decreto Supremo N° 003-2020-TR mediante el cual se aprueba el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica, con miras a efectuar notificaciones en los procedimientos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, y de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45° de la Ley N° 28806.

CUARTO: **DAR POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA** de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, disponiéndose archivar los de la materia, toda vez que, no se está sancionando por una materia impugnada a través del recurso de revisión, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 del Decreto Supremo N°004- 2017-TR.

NOTIFÍQUESE. –

EAVF/kcj

Documento firmado digitalmente
EDGAR ALFONSO VALLEJOS FLORIAN
Intendente Regional de La Libertad