



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 166-2021-SUNAFIL/IRE-LAM

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE

**IMPUGNANTE** : EL PACIFICO VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE

**MATERIA** : LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por EL PACIFICO VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE de fecha 13 de agosto de 2021.

Lima, 9 de noviembre de 2021

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por EL PACIFICO VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE de fecha 13 de agosto de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### **CONSIDERANDO:**

##### **1. ANTECEDENTES**

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 2961-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el Acta de Infracción), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

**1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 169-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI del 12 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal a) del inciso 2 del artículo 53 del Reglamento

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Gestión interna de Seguridad y Salud en el Trabajo (sub materia: Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo)



de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

**1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 174-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 329-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 03 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 225,879.00 por haber incurrido en:

- Una (01) infracción Muy Grave a la labor inspectiva, por la negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, los inspectores auxiliares la información y documentación solicitada con requerimiento de información notificada con fecha 23 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, sancionado con una multa ascendente a S/. 225,879.

**1.4** Con fecha 26 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 329-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente: Los trabajadores afectados por la supuesta omisión de la empresa de no presentar el Registro de Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo serían los que laboran en el centro de trabajo Inspeccionado, ubicado en la ciudad de Chiclayo (63 trabajadores) y no sobre la totalidad de trabajadores de la empresa a nivel nacional (2,907 trabajadores).

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE de fecha 13 de agosto de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 329-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

- i. Respecto al primer argumento de la impugnación, se verifica que el requerimiento de información al sujeto inspeccionado fue notificado el día 23 de diciembre de 2021, con la finalidad de que cumpla con remitir la información solicitada al correo institucional de SUNAFIL, en el plazo máximo de tres días hábiles, luego de recepcionada la notificación, es decir, hasta el 30 de diciembre del mismo año a horas 1:30; sin embargo, el inspeccionado no cumplió con remitir la información solicitada.
- ii. Respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de la multa impuesta, se puede verificar que la Autoridad Sancionadora ha tenido en cuenta para el cálculo del monto de la Sanción Impuesta, la Tabla de Cuantía y Aplicación de Sanciones regulada en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, teniendo como parámetros establecidos la tabla denominada NO MYPE, así como la gravedad de las infracciones detectadas y el número de trabajadores afectados.
- iii. Respecto a los autos, de la revisión de las documentales presentadas por el apelante se puede concluir que éstas van dirigidas a demostrar que su representada cuenta

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 19 de agosto de 2021.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

con 41 agencias a nivel nacional y, no a demostrar con certeza el número de trabajadores (63) que refiere que laboran en la ciudad de Chiclayo, en ese sentido, corresponde afirmar que el apelante cuenta con 2,907 trabajadores, tal como se puede corroborar de la página web de la SUNAT. Siendo así, se puede verificar que se ha cumplido con los parámetros regulados en la Tabla de Cuantía y Aplicación de Sanciones, así como los criterios generales y especiales de graduación de las sanciones, regulados en la LGIT y el RLGIT, resultando con ello razonable la sanción impuesta.

- 1.6** Con fecha 09 de septiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE.
- 1.7** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORÁNDUM-000786-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 10 de septiembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

#### **2. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo

<sup>3</sup> "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

<sup>4</sup>"Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales  
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)"

<sup>5</sup> "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo



15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

### 3. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en

---

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras  
(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa.”

<sup>6</sup>Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.”

<sup>7</sup>Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

#### **4. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE EL PACIFICO VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que EL PACIFICO VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 225,879.00, por la comisión de la infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución<sup>8</sup>.

- 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 EL PACIFICO VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.

#### **5. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 9 de setiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, señalando los siguientes alegatos:

---

<sup>8</sup> Iniciándose el plazo el 20 de agosto de 2021.



### De la vulneración al debido procedimiento administrativo

Manifiesta que, se le ha impuesto una multa que asciende a S/ 225,879.00 soles teniendo en cuenta como trabajadores afectados a 2,097 que es el número total de trabajadores que tiene la empresa a nivel nacional, cuando el alcance la inspección solo comprendía al Centro de Labores ubicado en la ciudad de Chiclayo, que contaba con 63 trabajadores en dicha fecha.

No se ha valorado en la resolución recurrida los formatos de presentación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la Encuesta Nacional de Variación de Empleo, con el que se acredita el número de trabajadores en los meses diciembre -2020 y enero-2021, en ese sentido se ha afectado el principio de veracidad y vulnerado el debido procedimiento.

## **6. 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>9</sup>, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG<sup>10</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>11</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

---

<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 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. (...)”

<sup>10</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>11</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.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 que señala lo siguiente:

“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 el punto 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:

“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”.

**6.6** Al respecto esta Sala considera 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 citado en el numeral precedente.

### **Sobre el deber de colaboración a la labor inspectiva**

- 6.8** Sobre el particular, el TUO de LPAG establece que “la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental”<sup>12</sup>.
- 6.9** Del mismo modo, el artículo 15 numeral 15.1 del RLGIT, establece “que durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”.
- 6.10** En ese sentido, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la LGIT “Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”.
- 6.11** Sobre el particular, “las actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales”. Asimismo, “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”<sup>13</sup>. En ese entendido, el comportamiento del inspector comisionado debe orientarse al cumplimiento de las funciones establecidas en la LGIT y su reglamento, tutelando el fin perseguido por dichas normas y debiendo adoptar medidas y acciones en el marco del principio de razonabilidad<sup>14</sup>.
- 6.12** Por su parte, en el numeral 3.1 del artículo 5 de la LGIT se establece que:

---

<sup>12</sup> TUO de la LPAG, artículo IV. Numeral 1.8

<sup>13</sup> LGIT, artículo 1.

<sup>14</sup> TUO de la LPAG, Título Preliminar, “Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

“En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para requerir información, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado”.

**6.13** En similar sentido, el artículo 11 del mismo dispositivo legal establece que:

“Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público”. (El énfasis es añadido).

**6.14** Por lo que, de acuerdo a lo dispuesto en el numeral 7.11.3 del ítem 7.11 “REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN POR MEDIO DE SISTEMAS DE COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA” de la directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII denominada “DIRECTIVA SOBRE EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA”, aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, de fecha 03 de febrero de 2020, se dispone que “Si el sujeto inspeccionado no cumple con proporcionar al inspector comisionado la información solicitada mediante esta modalidad y bajo apercibimiento, incurre en infracción a la labor inspectiva, según lo previsto por el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, siempre que haya sido válidamente notificado según lo establecido en el TUO de la LPAG”.

**6.15** Asimismo de acuerdo a lo señalado en el numeral 7.7.2 de la versión 02 del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII “PROTOCOLO SOBRE EL EJERCICIO DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, DENTRO DEL MARCO DE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA Y NACIONAL POR LAS GRAVES CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN LAS ACTIVIDADES LABORALES Y ECONÓMICAS A CONSECUENCIA DEL CORONAVIRUS (COVID 19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 103-2020-SUNAFIL, de fecha 12 de julio de 2020, se dispone que, “7.7.2. Si se verifica que el sujeto inspeccionado se niega a proporcionar al inspector comisionado la información solicitada mediante esta modalidad y bajo apercibimiento, incurre en la infracción a la labor inspectiva prevista por el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT”.



- 6.16** De los numerales 7.5.8 y 7.5.9 de la Resolución de Superintendencia N° 103-2020-SUNAFIL, que aprueba el Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/INII, Protocolo Sobre el Ejercicio de la Inspección del Trabajo, Dentro del Marco de la Declaratoria De Emergencia Sanitaria y Nacional por las Graves Circunstancias que Afectan las Actividades Laborales y Económicas a Consecuencia del Coronavirus (Covid-19) en el Territorio Nacional, se señala lo siguiente “7.5.8. En aplicación del principio de razonabilidad, así como de los criterios de necesidad, congruencia y verdad material, la documentación que se requiera al sujeto inspeccionado debe estar vinculada con la verificación de las materias objeto de la orden de inspección; salvo que en la ejecución de las actuaciones inspectivas, de oficio, advierta vulneraciones al ordenamiento sociolaboral o de Seguridad y Salud en el Trabajo no previstas en la orden de inspección original, supuesto en el cual, el inspector puede solicitar información referida a estos nuevos hechos y, de ser así, gestiona la ampliación de las materias contenidas en la orden de inspección o, caso contrario, la generación de una nueva orden. 7.5.9. Sin tratarse de una lista taxativa (cerrada) y estando a la emergencia nacional, el Inspector comisionado puede requerir la siguiente información: a) Copia de seguridad del PDT 601 o PLAME / Planilla Electrónica y constancias de presentación, b) Cargos de entrega de la constancia del alta, baja y/o modificación del T Registro, c) Registro de control de asistencia, d) Registro de contratos de locación de servicios (intermediación), e) Contratos de trabajo sujetos a modalidad y constancia de entrega al trabajador, f) Calidad migratoria habilitante de los trabajadores extranjeros, g) Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo – RISST, h) Registro de entrega de equipos de seguridad o emergencia, i) Otra documentación o información que estime pertinente a efectos de cumplir con la finalidad de la investigación”.
- 6.17** En consulta a la Orden de Inspección N° 2961-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, se señala como materia objeto de inspección: Gestión interna de Seguridad y Salud en el Trabajo (submateria: Estadísticas de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- 6.18** Así, de la revisión de autos se desprende que la impugnante, en atención al requerimiento de información de fecha 21 de diciembre 2020, notificada con fecha 23 de diciembre de 2021, no presentó la documentación requerida de acuerdo a la modalidad solicitada, en el plazo otorgado, que consistía en: Planilla Electrónica PLAME Formato R01, R02 mes: Noviembre 2020 (pdf), Listado de trabajadores Región Lambayeque indicando: Apellidos y nombres, D.N.I. fecha de ingreso, cargo actual que desempeña, y acreditar Registro de Estadística de Seguridad y Salud en el Trabajo que contenga información mínima obligatoria según R.M. 050-2013-TR<sup>15</sup>.
- 6.19** Ahora bien, es pertinente recordar que el artículo 36 de la LGIT<sup>16</sup> establece que el comportamiento subsumible dentro de las infracciones a la labor inspectiva “puede ser

<sup>15</sup> Ver Requerimiento de Información a folios 13 del expediente inspectivo

<sup>16</sup> Ley General de Inspección del Trabajo, aprobada por Ley N° 28806

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento. Tales infracciones pueden consistir en:

1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, **por órdenes o directivas de aquél**. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar las investigaciones del



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

directo o indirecto, **perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización**, o negándose a prestarle el apoyo necesario". (El énfasis es añadido).

**6.20** En consideración a los dispositivos legales citados, de la revisión del Acta de Infracción, en el punto 4.4 de los hechos constatados se dejó constancia que con fecha 23 de diciembre de 2020 siendo las 10:30 en el centro de trabajo indicado en la Orden de Inspección como Av. Libertad N° 357 Urb. Santa Victoria distrito de Chiclayo se dejó un Requerimiento de Información, el mismo que fue recibida por la señora Kelly Sánchez Quispe, quien ostenta el cargo de Gerente de la empresa impugnante, procediendo a entregarle de manera presencial el citado documento, otorgándole un plazo de tres (03) días para la presentación de los mismos, de lo que se aprecia que fue emitido con cada uno de los requisitos exigidos en la Ley, asimismo, y en resguardo a un debido procedimiento, luego de la notificación del Acta de Infracción, Imputación de Cargos e Informe Final de Instrucción, el sujeto responsable contaba con un plazo 05 días hábiles (de haber sido notificado) en cada uno de ellos para hacer su respectivo descargo, los mismos que no cumplió con presentar. Luego el inferior en grado emitió la Resolución de Sub Intendencia correspondiente, la misma que fue materia de recurso de apelación. En similar sentido, se emitió la Resolución de Intendencia que confirma la apelada, habiendo la impugnante interpuesto recurso de revisión.

**6.21** Por tanto, la imputación de responsabilidad basada en la norma sancionadora citada es pertinente, en la medida que la impugnante a lo largo de la etapa inspectiva así como la etapa sancionadora mostró falta de colaboración, al no haber cumplido con entregar la documentación solicitada en el requerimiento de información que fuera notificada con fecha 23 de diciembre del 2020, hechos que dieron mérito a la Resolución de Sub Intendencia correspondiente, que resolvió sancionar por dicho incumplimiento, decisión que al ser apelada por la impugnante, fue confirmada por la autoridad de segunda instancia.

#### **Sobre la gradualidad de la sanción**

**6.22** De lo alegado por el impugnante, quien reconoce haber incurrido en infracción, sin embargo, señala que no se encuentra conforme con la sanción en cuanto al monto, pues se ha considerado como afectados a la totalidad de trabajadores que tiene la empresa a nivel nacional (2097), cuando el alcance la inspección sólo comprendía al Centro de Labores ubicado en la ciudad de Chiclayo, no habiéndose valorado los documentos

---

inspector y obstaculizar o impedir la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.  
(...). (El énfasis es añadido)



presentados: formatos de presentación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de la Encuesta Nacional de Variación de Empleo, con el que se acredita el número de trabajadores de los meses diciembre-2020 y enero-2021.

- 6.23** Al respecto, mediante escrito de fecha 26 de mayo 2021, la impugnante remitió –entre otros documentos– copia escaneada de los formatos de presentación al Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo de la Encuesta Nacional de Variación Mensual del Empleo, presentado por la Empresa impugnante de la ciudad de Chiclayo correspondiente a los meses de diciembre del 2020 y enero del 2021<sup>17</sup>, advirtiéndose de la misma, que en el mes de diciembre de 2020 la impugnante contaba con 66 trabajadores y en el mes de enero de 2021 contaba con 63 trabajadores.
- 6.24** Debemos recordar que uno de los principios del procedimiento administrativo es la Presunción de Veracidad, preceptuado en el artículo IV del TUO de la LPAG; por el cual la autoridad administrativa de trabajo debe presumir que, los documentos y declaraciones formulados por los administrados, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Cabe señalar, que en caso la documentación presentada no satisfaga la presunción de licitud y veracidad, se podrán adoptar las acciones correspondientes, al amparo de la LGIT, debiendo para dicho efecto motivar con hechos y pruebas la decisión.
- 6.25** Ahora bien de la revisión, del expediente inspectivo, se encuentra la solicitud de Requerimiento de Información vía medio electrónico (Correo electrónico), notificada a la representante de la Empresa inspeccionada con fecha 23 de diciembre de 2020, que se emite en mérito de la Orden de Inspección N° 2961-2020-SUNAFIL/IRE-LAM; del análisis de la misma se aprecia que de la información solicitada en el punto 4 se emitió: “Listado de trabajadores Región Lambayeque indicando: Apellidos y nombres, D.N.I., fecha de ingreso, cargo actual que desempeña”. De otro lado, en el mismo documento se precisa que la información requerida se encuentra referida a los trabajadores de la Región Lambayeque, de lo que se colige que el presente requerimiento se encontraba circunscrito a un determinado grupo de trabajadores.

normas modificatorias, se requiere al sujeto inspeccionado arriba identificado presentar la siguiente información:

1. Documentos de representación legal del apoderado, representante y/o persona encargada de la diligencia (quien remite documentación desde su correo corporativo), con quien se efectuarán las coordinaciones y recepción de información correspondiente.
2. Declaración Jurada del correo electrónico y del número telefónico designado por ustedes, para los efectos de las comunicaciones y notificaciones relacionadas con la orden de inspección comisionada (según anexo - modelo)
3. Planilla Electrónica PLAME, Formato R01, R02 mes: Noviembre 2020 (Pdf)
4. **Listado de trabajadores Región Lambayeque indicando: Apellidos y nombres, D.N.I., fecha de ingreso, cargo actual que desempeña**
5. Acreditar. REGISTRO DE ESTADISTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, que contenga información mínima obligatoria según R.M. N° 050-2013-TR)

La información requerida, se refiere a los trabajadores pertenecientes a la Región Lambayeque, la misma que deberá ser remitida dentro del plazo máximo de 03 (TRES) días hábiles desde la fecha de recepción del presente requerimiento, al correo institucional: [hmosqueira@sunafil.gob.pe](mailto:hmosqueira@sunafil.gob.pe). La información antes descrita deberá ser enviada en formato digital (Pdf, txt, entre otros)

- 6.26** Es importante tener en consideración, que el TUO de la LPAG establece el carácter vinculante con respecto a todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales, no pudiéndose imponer

<sup>17</sup> Véase a folios 190 a 193 del expediente sancionador



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

“condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley”<sup>18</sup>; así, el criterio de supletoriedad que caracterizaba la redacción inicial de la Ley N° 27444 fue dejado de lado por el legislador, a favor de un criterio unificador o regulador, encontrándose los procedimientos especiales sujetos a los alcances de esta Ley, y a los principios que ésta contiene, establecidos en el artículo IV del Título Preliminar.

**6.27** En esa misma línea argumentativa, es importante tener en cuenta también, que según el numeral 247.2 del artículo 247 del TUO de la LPAG<sup>19</sup>, las disposiciones allí contenidas<sup>20</sup> son aplicables con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales y, por ende, al procedimiento administrativo sancionador laboral.

**6.28** Es de señalar que, el Título Preliminar del TUO de la LPAG reconoce a la razonabilidad como un principio del procedimiento administrativo:

“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.4. Principio de razonabilidad.- Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”.

**6.29** Ahora bien, conforme a lo dispuesto por el artículo 38 de la LGIT, las infracciones son sancionadas administrativamente con multas administrativas y se gradúan atendiendo

<sup>18</sup> Numeral 2 del artículo II del Título Preliminar del TUO de la LPAG.

<sup>19</sup> Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 247.- Ámbito de aplicación de este capítulo

(...)

247.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los tributarios, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 248, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador.

Los procedimientos especiales no pueden imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este Capítulo.

(...)

<sup>20</sup> Dentro del Capítulo III (Procedimiento Sancionador) del Título IV (Del procedimiento trilateral, del procedimiento sancionador y la actividad administrativa de fiscalización).



a los siguientes criterios generales: a) Gravedad de la falta cometida; b) Número de trabajadores afectados; c) Tipo de empresa.<sup>21</sup>

**6.30** En esa medida, uno de los criterios de razonabilidad a tener en cuenta al momento de evaluar la sanción, es tener en cuenta las circunstancias de la comisión de la infracción, estableciéndose ello en el lugar, tiempo, modo o condición en el momento determinado, en esa medida del documento Requerimiento de Información vía medio electrónico (Correo electrónico), notificada a la representante de la Empresa inspeccionada con fecha 23 de diciembre de 2020, ha quedado determinado que la información requerida se refiere a los trabajadores de la Región Lambayeque, por lo que las autoridades de primera y segunda instancia debieron agotar los medios de información para establecer el número de trabajadores, al momento de imponer la sanción, y no considerar a la totalidad de trabajadores a nivel nacional, cuando claramente el requerimiento de información lo limitaba a una región.

**6.31** En ese sentido esta Sala considera, que al momento de graduar la sanción, estas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, de esta forma, el artículo 47.3 de la norma reglamentaria<sup>22</sup> alude a la necesidad de que la sanción se encuentre acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad recogidos en el TUO de la LPAG<sup>23</sup>, razones que conllevan a nuevamente graduar la sanción impuesta atendiendo al número de trabajadores, en esa medida habiendo la impugnante presentado Formatos de presentación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo denominado Encuesta Nacional de Variación de Empleo, con el que se acredita que en el mes de diciembre 2020, fecha de inicio de la orden de inspección, contaba con 66 trabajadores, los mismos que en aplicación al principio de veracidad, se tendrán en consideración, para graduar la sanción de la siguiente manera:

---

<sup>21</sup> "Artículo 38° de la LGIT: Las infracciones son sancionadas administrativamente con multas administrativas y el cierre temporal, de conformidad con lo previsto en el artículo 39-A de la presente ley. Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios generales: a) Gravedad de la falta cometida; b) Número de trabajadores afectados; c) Tipo de empresa.

<sup>22</sup> Artículo 47 del RLGIT: Criterios de graduación de las sanciones (...) "47.3 Adicionalmente a los criterios antes señalados, la determinación de la sanción debe estar acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el numeral 3 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley No 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No 006-2017-JUS."

<sup>23</sup> Artículo 248.3 LPAG: La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral*

### *Primera Sala*

#### **Resolución N° 507-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

N°	Materia	Conducta Infractora	Norma vulnerada	Tipo Legal y Calificación	Trabajadores Afectados	Tipo de Infracción	Multa Impuesta
1	Labor inspectiva	La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares la información y documentación solicitada con requerimiento de información notificada con fecha 23.12.2020	Ley N° 28806 Art. 9	Numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	66	Insustanciable	UIT 11.56. S/ 49,708.00
<b>MULTA TOTAL</b>							<b>S/ 49,708.00</b>

**6.32** En consecuencia, en vía de revisión, se graduó la sanción en atención al número de trabajadores de la región, y la multa confirmada por la instancia inferior se reformularía, siendo el monto total de S/ 49,708.00 (Cuarenta y nueve mil setecientos ocho con 00/100 soles). Por lo que esta Sala acoge este extremo de su alegación.



## POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

## SE RESUELVE:

**PRIMERO.** - Declarar FUNDADO el recurso de revisión interpuesto por EL PACIFICO VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A., contra de la Resolución de Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE de fecha 13 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 166-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** - REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N° 138-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, en el extremo referente a la sanción impuesta por incumplimiento a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, ADECUANDO la multa a la suma de S/ 49,708.00 (Cuarenta y nueve mil setecientos ocho con 00/100 soles), conforme a los fundamentos 6.22 al 6.32 de la presente resolución.

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

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución a EL PACIFICO VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

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

**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

Jessica Alexandra Pizarro Delgado

**Vocal Alterna**

Tribunal de Fiscalización Laboral



## CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, PACIFICO COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS identificado con RUC: 20332970411 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000507-2021 en fecha 16/11/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.

Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)  
2021507 - Fecha de Depósito: 16/11/2021

LPDERECHO.PE