



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°625-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR :** 77-2021-SUNAFIL/IRE-LAM

**PROCEDENCIA :** INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE

**IMPUGNANTE :** ALBIS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

**ACTO IMPUGNADO :** RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 238-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE

**MATERIA :** LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por ALBIS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 238-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de diciembre de 2021

Lima, 06 de julio de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por ALBIS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 238-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de diciembre de 2021 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### **CONSIDERANDO:**

##### **I. ANTECEDENTES**

- 1.1.** Mediante Orden de Inspección N° 2531-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, **SST**)<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 025-2021-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones muy graves a la labor inspectiva, debido a que la impugnante no cumplió con los requerimientos de información de fecha 18 y 28 de diciembre del 2020, por medio de los cuales se solicitó la remisión, entre otras, del listado de sus trabajadores, acreditar la aprobación e implementación del Reglamento Interno de SST, así como su entrega a todos sus trabajadores.
- 1.2.** Que, mediante Imputación de Cargos N° 80-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, del 09 de febrero de 2021, notificado el 15 de febrero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Gestión Interna de SST (Sub materia: Reglamento Interno de SST).



para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento 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 53º del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 117-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 26 de febrero de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Lambayeque, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 291-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 23 de abril de 2021, notificada el 27 de abril de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 462,264.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por la negativa de facilitar al inspector auxiliar la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones, respecto del requerimiento de información notificado el 18 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 231,132.00.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por la negativa de facilitar al inspector auxiliar la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones, respecto del requerimiento de información notificado el 28 de diciembre de 2020, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 231,132.00.
- 1.4.** Con fecha 18 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 291-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:
- i. Las notificaciones de los requerimientos de información de fechas 18 y 28 de diciembre de 2020, fueron recibidas por el personal Técnico Farmacéutico que no son apoderados ni responsables de la botica ubicada en la Av. Augusto B. Leguía N° 793 - Olmos, por tanto, la notificación realizada no puede ser considerada como válida al haber sido entregada a persona distinta que no ostenta la representación.
  - ii. Teniendo en cuenta que, conforme lo establecido en la Resolución de Intendencia N° 114-2020-SUNAFIL, a partir del 31 de diciembre de 2020, se implementó el uso de la casilla electrónica para las notificaciones de los requerimientos de información por parte de la Autoridad Administrativa, en ese sentido, se debió agotar todas las posibilidades de notificarle a su representada de manera virtual y no presencial en cumplimiento del distanciamiento social como consecuencia de la COVID 19.
  - iii. La cantidad de trabajadores que ha considerado en la resolución apelada como afectados no resulta razonable, por cuanto, la información se refería a menos de diez trabajadores.
  - iv. Cumplió con facilitar la información y documentación necesaria inmediatamente después de haber sido notificada con la imputación de cargos, por tanto, la sanción de multa impuesta resulta innecesaria.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°625-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 1.5.** Mediante Resolución de Intendencia N° 238-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de diciembre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:
- i. Quien asume el liderazgo y las consecuencias del incumplimiento del deber de colaboración a la autoridad inspectiva dentro del centro de trabajo recae en el empleador, pues el incumplimiento de esta obligación por el propio empleador, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, implicará la comisión de una infracción a la labor inspectiva, pasible de sanción para el empleador e inclusive una responsabilidad penal por el delito contra la Administración Pública.
  - ii. El acto de notificación del requerimiento de información cumplió su finalidad y que el administrado a través de sus representantes o apoderado se encontraban obligados a dar cumplimiento, en el plazo establecido, y así coadyuvar con la labor del inspector en el ejercicio de la fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral a favor de los trabajadores.
  - iii. Se debe tener en claro que a través de la notificación del requerimiento de información se pone en conocimiento del sujeto inspeccionado determinadas conductas a desplegar para acreditar su cumplimiento, no resultando necesario que la notificación se realice exclusivamente a través de la casilla electrónica, sino que también se puede realizar en forma personal al responsable o apoderado del sujeto inspeccionado.
  - iv. Se ha cumplido con los parámetros regulados en la Tabla de Cantidad 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.
  - v. Las infracciones a la labor inspectivas tienen el carácter de insubsanables de acuerdo con el tercer criterio de la Relación de Criterios Aplicables en la Inspección de Trabajo aprobado por Resolución Directoral N° 029-2009-MTPE/2/11, y, por ende, no resulta causal de eximente.
- 1.6.** Con escrito de fecha 28 de diciembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 238-2021-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 Memorandum-001194-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 31 de diciembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 06 de diciembre de 2021, véase folio 310 del expediente sancionador.



## II. 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 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-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 resolutivo 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.

---

<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 resolutivo 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

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° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- 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°625-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **III. 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 una 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.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “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”.
- 3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a 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, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que 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.
- 3.5.** En esta línea argumentativa, 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.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE ALBIS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA.**

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que ALBIS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 238-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, que confirmó la sanción impuesta de S/ 462,264.00, por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES, tipificadas en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 07 de diciembre 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 ALBIS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA.

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

Con fecha 28 de diciembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 238-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, señalando los siguientes alegatos:

- i.** Comunicó a la Inspectora Auxiliar que el Químico Farmacéutico 1, persona responsable de la botica, no se encontraba presente y, aun así, decidió notificar los tres requerimientos de información a una persona que no representa ni vincula a la empresa.
- ii.** Los requerimientos de información no fueron enviados por la trabajadora que los recibió a las personas de la empresa responsables de atender las inspecciones de la SUNAFIL.
- iii.** Aplicación errónea del artículo 38 de la LGIT. La Autoridad Administrativa ha considerado para la graduación de la multa a 1869 trabajadores afectados pese a que el requerimiento de información se refería únicamente a los trabajadores de la botica.
- iv.** En la Resolución N° 600-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, consideró que únicamente se debía tomar en cuenta al personal de la botica inspeccionada, adecuando así la multa interpuesta.
- v.** Aplicación errónea del artículo 46.3 del RLGIT, pues la conducta tipificada busca sancionar a aquel administrado que efectivamente no brinda la documentación que la SUNAFIL solicita. Sin embargo, ese no es el caso de Albis, toda vez que se remitió la misma al haber tomado conocimiento del requerimiento en la Imputación de Cargos. Lo que ha sucedido no es una negativa.
- vi.** Su correo electrónico se encuentra registrado en la casilla electrónica de SUNAFIL desde el mes de julio de 2020, con lo cual no existen excusas por parte de la Autoridad Administrativa para haber agotado todo lo necesario para notificarle los requerimientos de información.
- vii.** Existe mala fe por parte de la Inspectora Auxiliar en tanto se apersonó a la botica los días 18 de diciembre de 2020 y 28 de diciembre de 2020 y notificó tres (3) órdenes de inspección distintas: 2532-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, 2531-2020-SUNAFIL/IRE-LAM y 2533-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, por las cuales hoy en día nos imputan las mismas dos (2)



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°625-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

infracciones a la labor inspectiva, en cada una de estas tres (3) órdenes de inspección, y el mismo monto de multa.

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

##### **Sobre la notificación de los requerimientos de información**

- 6.1.** De acuerdo al inciso 3 del numeral 3.2 del artículo 5 de la LGIT, en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo, que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para exigir la presencia del empleador o de sus representantes y encargados en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector de trabajo.
- 6.2.** Asimismo, el numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT, señala 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 LGIT. Asimismo, de acuerdo al numeral 15.2 del mismo dispositivo legal, el Sector Público y quienes ejerzan funciones públicas están obligados a prestar su colaboración a los inspectores del trabajo cuando les sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a facilitarles la información que requieran.
- 6.3.** De acuerdo a los “Requerimientos de Información” de fecha 18 y 28 de diciembre de 2020, la inspectora comisionada, se constituyó en el domicilio de la impugnante, siendo atendida por las trabajadoras de la inspeccionada, la señora Diana Pomares y Lucy Leonardo, respectivamente, quienes refirieron ser técnicas farmacéuticas, notificándole los requerimientos de información, a fin que el representante o apoderado presente la documentación requerida.
- 6.4.** Al respecto, es importante precisar lo dispuesto por el artículo 21 del TUO de la LPAG, que señala:

##### **“Artículo 21.- Régimen de la notificación personal**

21.1 La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año.

21.3 En el acto de notificación personal debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el



nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia. Si ésta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado. En este caso la notificación dejará constancia de las características del lugar donde se ha notificado.

21.4 La notificación personal, se entenderá con la persona que deba ser notificada o su representante legal, pero de no hallarse presente cualquiera de los dos en el momento de entregar la notificación, podrá entenderse con la persona que se encuentre en dicho domicilio, dejándose constancia de su nombre, documento de identidad y de su relación con el administrado”.

- 6.5.** En ese contexto normativo, y de la revisión integral del expediente de inspección, se advierte que se cumplió con las disposiciones normativas referidas a la notificación, toda vez que, ambas diligencias se realizaron en el domicilio de la impugnante, ubicado en Bolognesi N° 933, distrito de Olmos, provincia y departamento de Lambayeque, en concordancia con lo establecido en el numeral 21.1 del artículo 21 del TUO de la LPAG. Verificándose que en las mismas se recabaron los datos de las personas que recibieron ambos requerimientos, precisando el DNI y el cargo que ocupaban, en concordancia con lo establecido en el numeral 21.3 del artículo 21 del TUO de la LPAG antes citado, conforme se puede corroborar de las siguientes imágenes:

**Figura N° 01**

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN:	
Don / Doña:	Sra. Leonor Ramon
Documento de Identidad:	4034218
Fecha de Recepción:	18/12/20
Hora:	10:16
Cargo:	Técnico
Firma:	[Firma]

**Figura N° 02**

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN:	
Don / Doña:	José Leonor Ramon
Documento de Identidad:	42603284
Fecha de Recepción:	28/12/20
Hora:	5:24 PM
Cargo:	Técnico - Femenino
Firma:	[Firma]

- 6.6.** Es de valorar que la inspeccionada no ha negado en el transcurso del procedimiento inspectivo conocer a las personas que recibieron los requerimientos de información, tal es así que en su recurso afirmaron ser sus trabajadoras, lo cual permite colegir que quienes recibieron las notificaciones con los requerimientos de comparecencia efectuados por la autoridad inspectiva eran trabajadoras de la inspeccionada y, considerando las circunstancias concurrentes (las funciones de dicho personal y la estructura del centro de trabajo en el que opera), se aprecia que, con respeto al principio de razonabilidad, se trató de personal que se encontraba plenamente facultados para recepcionar los requerimientos efectuados y realizar la gestión interna necesaria para su atención por parte de la inspeccionada. Asimismo, no se evidencia que



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°625-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

la impugnante haya acreditado que el personal antes referido no era idóneo o no tenía las capacidades para poder recepcionar dichas notificaciones. Por lo tanto, los requerimientos de información notificados a la impugnante son válidos, al cumplirse con las disposiciones normativas antes precisadas respecto de los actos de notificación. De este modo, se establece la idoneidad de dicha notificación. Por todo ello, la impugnante se encontraba en la obligación de cumplir con el requerimiento efectuado, los días y en las horas establecidas.

- 6.7. Por tales consideraciones, lo alegado por la impugnante sobre que no fue debidamente notificada, pues el personal que recibió las notificaciones no era competente para ello, no desvirtúa en lo absoluto su responsabilidad administrativa, más aún si en cada notificación precisaba que el incumplimiento constituiría infracción a la labor inspectiva sancionable con multa. Por ello, corresponde desestimar lo alegado por la impugnante en su recurso de revisión.
- 6.8. Asimismo, respecto a lo alegado por la impugnante, referente a que se le debió notificar por casilla electrónica y no de manera presencial, debemos precisar que dicho extremo ya fue atendido en la resolución de intendencia, no evidenciándose de dicha alegación fundamentación adicional que permita reevaluar lo señalado por la impugnante. Por lo tanto, esta Sala acoge los fundamentos expuestos por la segunda instancia sobre dicho extremo, precisando que la implementación de la casilla electrónica no implica un mecanismo restrictivo para efectuar las actuaciones inspectivas para el caso, las visitas inspectivas y en el desarrollo de las mismas, la notificación de requerimientos de información y cualquier otra actuación inspectiva que pueda realizarse, orientada a los fines de la inspección laboral. En tal sentido, corresponde desestimar dicho extremo del recurso.

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

- 6.9. 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>8</sup>.
- 6.10. 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

<sup>8</sup> TUO de la LPAG, artículo IV. Numeral 1.8



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”.

- 6.11.** 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”.
- 6.12.** 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>9</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>10</sup>.
- 6.13.** Por su parte, en el numeral 3.1 del artículo 5 de la LGIT, se establece que “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”.
- 6.14.** 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”.

---

<sup>9</sup> LGIT, artículo 1.

<sup>10</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°625-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.15.** Ahora bien, es pertinente recordar que el artículo 36 de la LGIT<sup>11</sup>, establece que el comportamiento subsumible dentro de las infracciones a la labor inspectiva “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”. (énfasis añadido).

**6.16.** En consideración a los dispositivos legales citados, de la revisión de los actuados se verifica lo siguiente:

- i. Con fecha 18 de diciembre de 2020, la inspectora comisionada se apersonó al centro de trabajo de la inspeccionada, ubicado en Bolognesi N° 933, distrito de Chiclayo, dejándose Requerimiento de Información, el mismo que fue recibido por la señora Diana Pomares Monja, quien ostenta el cargo de Técnica Farmacéutica de la empresa impugnante, procediendo a entregarle de manera presencial el citado documento, otorgándole un plazo de tres (03) días hábiles para la presentación de los mismos, bajo apercibimiento de constituirse en infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento. Al respecto, como se verifica del numeral 4.4. de los hechos constatados del Acta de Infracción, la inspeccionada no cumplió con presentar la documentación solicitada en el plazo otorgado.
  
- ii. Con fecha 28 de diciembre de 2020, la inspectora comisionada se apersonó nuevamente al centro de trabajo de la inspeccionada, ubicado en Bolognesi N° 933, distrito de Chiclayo, dejándose un nuevo Requerimiento de Información, el mismo que fue recibido por la señora Lucy Leonardo Ramón, quien ostenta el cargo de Técnico de Farmacia de la empresa impugnante, procediendo a entregarle de manera presencial el citado documento, otorgándole un plazo de tres (03) días hábiles para la presentación de los mismos, bajo apercibimiento de constituirse en infracción a la labor inspectiva en caso de incumplimiento. Al respecto, como se verifica del numeral 4.5. de los hechos constatados del Acta de Infracción, la

---

<sup>11</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 inspector y obstaculizar o impedir la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.

(...). (El énfasis es añadido)



inspeccionada no cumplió con presentar la documentación solicitada en el plazo otorgado en este segundo requerimiento de información.

- 6.17.** 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 los requerimientos de información que fuera notificados con fecha 18 y 28 de diciembre del 2020, respectivamente, 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**

- 6.18.** La impugnante señala que se ha considerado como afectados a la totalidad de trabajadores que tiene la empresa (1869), cuando el alcance de la inspección sólo comprendía al Centro de Labores ubicado en Bolognesi N° 933, distrito de Chiclayo, no habiéndose valorado los documentos presentados conjuntamente con el descargo a la imputación de cargos. Al respecto, de dicho documento se verifica que en el centro de trabajo materia de inspección laboran un total de seis (6) trabajadores.
- 6.19.** Al respecto, 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. Además, 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.
- 6.20.** Ahora bien, de la revisión, del expediente inspectivo, se encuentran los Requerimientos de Información notificados a la inspeccionada con fecha 18 y 28 de diciembre de 2020, respectivamente, que se emiten en mérito de la Orden de Inspección N° 2531-2020-SUNAFIL/IRE-LAM. Asimismo, del análisis de la misma se aprecia que de la información solicitada en el punto 3 se encontraba el “listado de trabajadores del establecimiento”, información concordante con lo señalado en la orden de inspección antes referida, que establece como centro de trabajo materia de la inspección el ubicado en Bolognesi N° 933; de lo que se colige que los requerimientos se encontraban circunscritos a determinado grupo de trabajadores.
- 6.21.** Sobre el particular, 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 “condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley”<sup>12</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.

---

<sup>12</sup> Numeral 2 del artículo II del Título Preliminar del TUO de la LPAG.



## *Tríbunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°625-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.22.** 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>13</sup>, las disposiciones allí contenidas<sup>14</sup> son aplicables con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales y, por ende, al procedimiento administrativo sancionador.
- 6.23.** Además, se debe 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”.

- 6.24.** 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 a los siguientes criterios generales: a) gravedad de la falta cometida, b) número de trabajadores afectados, y c) tipo de empresa<sup>15</sup>.

---

<sup>13</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>14</sup> Dentro del Capítulo III (Procedimiento Sancionador) del Título IV (Del procedimiento trilateral, del procedimiento sancionador y la actividad administrativa de fiscalización).

<sup>15</sup> “Artículo 38º 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.



- 6.25.** En esa medida, uno de los criterios de razonabilidad a tener en cuenta al momento de evaluar la sanción es el de las circunstancias de la comisión de la infracción, estableciéndose ello en el lugar, tiempo, modo o condición en el momento determinado. En esa medida, de los Requerimientos de Información notificadas a la inspeccionada con fecha 18 y 28 de diciembre de 2020, respectivamente, ha quedado determinado que la información requerida se refiere a los trabajadores del centro de trabajo ubicado en Bolognesi N° 933 - Chiclayo, 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 de la inspeccionada, cuando claramente los requerimientos de información se limitaban al centro de trabajo materia de inspección.
- 6.26.** Ahora, el método por el cual el legislador ha incluido al total de trabajadores como número de afectados para estimar la sanción debe ejercerse conforme a una razonabilidad suficiente, de forma tal que se reserve para atentados particularmente lesivos de los derechos fundamentales e intereses tutelables consagrados en el artículo 48.1-B y 48.1-C del RLGIT. En la apreciación de los elementos de este caso, esta Sala ha advertido que dicho incremento de punición no es consistente en este caso, al no haberse afectado la labor inspectiva respecto de un número elevado de trabajadores de la impugnante, pudiendo considerarse —en todo caso— como “afectados” a quienes laboraban en el centro de trabajo fiscalizado, conforme al continente de la orden de inspección.
- 6.27.** 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>16</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>17</sup>, razones que conllevan a graduar nuevamente la sanción impuesta, atendiendo al número de trabajadores. En ese entender, estando a lo señalado por la impugnante sobre el número de trabajadores que laboran en el centro de trabajo materia de inspección, esto es, 6 trabajadores, los mismos, en aplicación al principio de veracidad, se tendrán en consideración para graduar la sanción de la siguiente manera:

---

<sup>16</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>17</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°625-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Nº	Materia	Conducta Infractora	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 18.12.2020	Numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	6	Insubsanable	S/ 11,572.00
2	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 28.12.2020	Numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	6	Insubsanable	S/ 11,572.00



- 6.28.** En consecuencia, en esta instancia de revisión se graduó la sanción en atención al número de trabajadores del centro de trabajo y la multa confirmada por la instancia inferior se reformularía, siendo el monto total de S/ 23,144.00 (Veintitrés mil ciento cuarenta y cuatro con 00/100 soles). Por lo tanto, esta Sala acoge este extremo del recurso de revisión.
- 6.29.** Finalmente, debe tenerse presente que, si bien el TUO de la LPAG establece en la administración la obligación de llevar a cabo las actuaciones probatorias, así como impulsar de oficio el procedimiento<sup>18</sup>, también reconoce al principio de buena fe procedural, a través del cual se espera que tanto la autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados realicen los respectivos actos procedimentales "...guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe"<sup>19</sup>.
- 6.30.** Así, no es congruente con el principio de buena fe procedural que un administrado interponga un recurso extraordinario sin acompañar el fundamento de hecho que lo sustente, en clara contradicción al artículo 173.2 del TUO de la LPAG<sup>20</sup> y en un sentido lato, de acuerdo al numeral 2 del artículo 124 del TUO de la LPAG<sup>21</sup>, más aún si a través de dicha afirmación -sin sustento- busca desacreditar la imparcialidad de un funcionario público, en un contexto similar al desarrollado en el artículo 99 de la norma en mención; por el contrario, los administrados tienen el deber de abstenerse de "...formular pretensiones o articulaciones ilegales, de declarar hechos contrarios a la verdad o no confirmados como si fueran fehacientes, de solicitar actuaciones meramente dilatorias, o de cualquier otro modo afectar el principio de conducta procedural"<sup>22</sup>
- 6.31.** En ese sentido, este Tribunal considera que frente a la afirmación respecto de los alegatos de mala fe en los que supuestamente habría incurrido la inspectora comisionada, se contemplan por un lado el principio de legalidad y el principio de buena fe procedural, al cual se deben los funcionarios públicos y que le otorga una presunción *iuris tantum* a sus actuaciones<sup>23</sup>, la cual no ha sido desvirtuada por la

---

<sup>18</sup> Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo IV Principios del procedimiento administrativo  
(...)

1.3. Principio de impulso de oficio. - Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

<sup>19</sup> Numeral 1.8 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG.

<sup>20</sup> Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 173.- Carga de la prueba

173.1 La carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio establecido en la presente Ley.

173.2 Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones." (el resaltado es nuestro).

<sup>21</sup> Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 124.- Requisitos de los escritos

Todo escrito que se presente ante cualquier entidad debe contener lo siguiente

(...)

2. La expresión concreta de lo pedido, los fundamentos de hecho que lo apoyen y, cuando le sea posible, los de derecho."

<sup>22</sup> Numeral 1 del artículo 67 del TUO de la LPAG, a través del cual se establecen los deberes generales de los administrados en el procedimiento.

<sup>23</sup> Tal y como se establece a través del artículo 9 del TUO de la LPAG, al establecer que "Todo acto administrativo se considera válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional, según corresponda".



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N°625-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

impugnante; afirmación que es contemplada a la luz de lo señalado en los puntos 6.7 y 6.8 de la presente resolución, no siendo atendible en este extremo.

#### **VII. INFORMACIÓN ADICIONAL**

- 7.1.** Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

Nº	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
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 18.12.2020.	Numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT  <b>MUY GRAVE</b>
2	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 28.12.2020.	Numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT  <b>MUY GRAVE</b>

- 7.2.** Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

#### **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 del Procedimiento Administrativo



General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, , el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por ALBIS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, en contra de la Resolución de Intendencia N° 238-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 77-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestas en la presente resolución.

**SEGUNDO. - REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Intendencia N° 238-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, en el extremo referente a las dos (02) infracciones sobre el incumplimiento a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, **ADECUANDO** la multa a la suma de S/ 23,144.00, en función al número de trabajadores afectados, conforme a los fundamentos 6.18 al 6.28 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 ALBIS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA 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)).

Regístrate y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO**

Vocal Alterna

**Vocal ponente: LUIS MENDOZA**