



2.2 **PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el diario oficial El Peruano.

2.3 **PUBLICAR** el presente acuerdo de Sala Plena en el diario oficial El Peruano y en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe), de conformidad con lo establecido en el artículo 2º del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Presidente del Tribunal del Servicio Civil

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal

CÉSAR EFRÁIN ABANTO REVILLA
Vocal

ROSA MARÍA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR
Vocal

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO
Vocal

SANDRO ALBERTO NÚÑEZ PAZ
Vocal

MIRIAM ISABEL PEÑA NIÑO
Vocal

VÍCTOR JOSÉ SALAS TORREBLANCA
Vocal

GUSTAVO NILO RIVERA FERREYROS
Vocal

¹ Tribunal Constitucional del Perú (2004). Sentencia recaída en el Expediente N° 1654-2004-AA/TC. Recuperado de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/01654-2004-AA.html>

² GONZÁLES LA ROSA, Daniel (2009). El principio de tipicidad y la cláusula de efecto equivalente en la legislación de libre competencia. Revista de Derecho Administrativo. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14007/14629>

³ Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 05487-2013-AA/TC.

⁴ Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02050-2002-AA/TC.

⁵ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.

⁶ Publicado en el diario oficial El Peruano el 6 de mayo de 2020

⁷ Publicada en el diario oficial El Peruano el 21 de enero de 2021.

⁸ Publicada en el diario oficial El Peruano el 5 de junio de 2020.

⁹ Publicada en el diario oficial El Peruano el 13 de julio de 2020.

¹⁰ Disponible en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2021/IT_1045-2021-SERVIR-GPGSC.pdf

¹¹ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Guía Laboral. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 294.

¹² Fundamento 5 de la Casación Laboral N° 14239-2015 – Lima.

¹³ Ídem (7) p.287.

¹⁴ Fundamento 5 de la Casación Laboral N° 14239-2015 – Lima.

¹⁵ Constitución Política del Perú

"Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio".

¹⁶ Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Recursos Humanos

"DÉCIMA. - Jornada Laboral del Sector Público

La jornada laboral del Sector Público es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. Cuando la ley disponga una jornada de trabajo menor, ésta será preferentemente destinada a la atención al público".

¹⁷ Publicada en el diario oficial El Peruano, el 19 de diciembre de 2021.

2138800-1

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Tribunal de Fiscalización Laboral
Sala Plena

Resolución de Sala Plena
N° 014-2022-SUNAFIL/TL

EXPEDIENTE : 094-2021-SUNAFIL/IRE-PIU
SANCIONADOR

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE PIURA

IMPUGNANTE : TECNICAS REUNIDAS DE TALARA S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 16-2022-SUNAFIL/IRE-PIU

MATERIA : LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **TECNICAS REUNIDAS DE TALARA S.A.C.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 16-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 14 de febrero de 2022. Se **ESTABLECE** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos **6.10, 6.14 y 6.16** de la presente resolución, referidos a la razonabilidad del plazo otorgado para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.

Lima, 5 de diciembre de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **TECNICAS REUNIDAS DE TALARA S.A.C.**, (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 16-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 14 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 0948-2020-SUNAFIL/IRE-PIU, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 299-2020-SUNAFIL/IRE-PIU, (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento en agravio de trescientos seis (306) trabajadores, a solicitud del Alcalde de la Municipalidad de Talara a las empresas de la localidad.

1.2 Mediante la Imputación de Cargos N° 114-2021-SUNAFIL/IRE-PIU/SIAI-IC, de fecha 03 de marzo de 2021, notificada el 05 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles 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 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**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 235-2021-SUNAFIL-SIAI-IRE-PIURA, de fecha 23 de junio de 2021, a través del cual se determinó 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 de la Intendencia Regional de Piura, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 0541-2021-SUNAFIL/SIRE/IRE-PIURA, de fecha 30 de noviembre de 2021 y notificada el 02 de diciembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 157,810.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una infracción **GRAVE** en materia de seguridad y salud en el trabajo, por no acreditar la implementación de los

vestidores y los servicios higiénicos incluyendo la totalidad de los contratistas/subcontratistas, que se encuentren equipados con agua, jabón y papel higiénico/toalla conforme al Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo y leyes de la materia, tipificada en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 56,158.00

- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 06 de agosto de 2020, dentro del plazo otorgado, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 101,652.00.

1.4 Con fecha 21 de diciembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0541-2021-SUNAFIL/SIRE/IRE-PIURA, argumentando lo siguiente:

i. El requerimiento de implementar los servicios higiénicos y vestidores resulta una obligación inexigible para su representada, al no haberse tenido en cuenta el contexto en el cual se realizó la visita de los inspectores al centro de trabajo, con relación al uso de vestimenta ignífuga en el lugar de trabajo y la prohibición que los trabajadores tienen para no cambiarse la vestimenta dentro de la obra, siendo inconsistente que se exija la implementación de espacios que incrementan la posibilidad de contagio del COVID-19.

ii. Sus trabajadores y los de sus subcontratistas conocen las directrices que limitan el cambio de vestimenta en las instalaciones de PETROPERÚ S.A., por lo que, no se puede afirmar que la empresa coloque al personal en el extremo de tener que cambiarse de ropa al aire libre o a la intemperie.

iii. La resolución apelada, sin mayor detalle, sostiene que se habría incumplido la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, al no haber implementado los vestidores; sin embargo, también se encontraba vigente el "Protocolo Sanitario del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento para el inicio gradual e incremental de las actividades en la reanudación de actividades", aprobado por Resolución Ministerial N° 087-2020-VIVIENDA, la cual señala mantener una distancia mínima de 1.50 metros entre las personas, así como el identificar y evaluar las actividades que involucran aglomeración de personal y limitar las actividades con mayor probabilidad de contacto entre el personal.

iv. Respecto del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, se informó que existía una Orden de Inspección previa que, si bien correspondía a un período distinto y a un número distinto de trabajadores afectados, en el fondo también versaba sobre la necesidad de implementar vestidores, lo cual ya fue discutido líneas arriba. Sin desmedro de esto, se exige su cumplimiento en tres (3) días, lo cual no resulta razonable para la instalación de vestidores provisionales en instalaciones que no son propiedad de la empresa y no se encuentran bajo su dominio.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 16-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 14 de febrero de 2022², la Intendencia Regional de Piura declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

i. Respecto de los alegatos referidos a las directrices que limitan el cambio de vestimenta en las instalaciones de PETROPERÚ S.A., no basta con realizar simples declaraciones o afirmaciones en las que el sujeto responsable considere que no tiene necesidad de cumplir con determinada exigencia legal, sino que estas afirmaciones deben sustentarse en hechos concretos y tener pruebas que las respalden, pues en aplicación del principio de veracidad, las declaraciones brindadas por los inspeccionados admiten prueba en contrario.

ii. Así, la comprobación de la existencia de la infracción a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, por la que ha sido sancionada la impugnante ha sido debidamente comprobada, basándose en hechos verificados por parte del personal inspectivo durante la visita de inspección realizada el 01 de julio de 2020. Como parte de la misma, se tomó la declaración del Director de Construcción de la impugnante, quien manifestó que no cuenta con vestuarios para el personal, lo que ocasiona que el personal se tenga que cambiar su vestimenta al aire libre, tal como lo presenció el personal inspectivo.

iii. En aplicación del principio de verdad material, se revisó y valoró toda la documentación obrante en autos, entre estos, el "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control del Covid-19 en el Trabajo", correspondiente al Proyecto de Modernización de la Refinería de Talara, centro de labores en el que se llevaron a cabo las actuaciones inspectivas. Dentro del contenido del mismo se identificó que se deben de extremar las precauciones

de limpieza en los vestuarios, sin que se prohíba el uso de los mismos, a fin de evitar el contagio por el Covid-19.

iv. De igual forma, el "Plan de HSE para construcción" del Proyecto de Modernización de la Refinería de Talara refiere, respecto de los servicios sanitarios que se deben proporcionar a los trabajadores, que contarán con vestidores con espacio suficiente equipados con taquillas, en los que los trabajadores puedan dejar su ropa y sus pertenencias, así como instalaciones con suficiente número de aseos y lavabos, situados en los alrededores del área de trabajo y descanso.

v. Por ello, la impugnante sí se encuentra obligada a cumplir con la exigencia legal establecida en la Resolución Ministerial N° 021-83-TR, que aprueba las normas básicas de seguridad e higiene en obras de edificación, para lo cual establece que los empleadores deben destinar un ambiente para facilitar el cambio de vestimenta de su personal, norma de seguridad que guarda relación con las disposiciones establecidas en el plan de seguridad y salud, así como en el Plan de Vigilancia y Control del Covid-19.

vi. En ese sentido, es evidente la comisión de una infracción a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, sin que el sujeto responsable haya logrado desvirtuar la presunción de certeza de los hechos constatados.

vii. Respecto de los alegatos referidos a la medida inspectiva de requerimiento, no se configura un supuesto de imposición de doble sanción que vulnere el principio de *non bis in idem*, pues no se cumple el requisito de la triple identidad, junto con el hecho que el propio sujeto responsable reconoce que la infracción impuesta corresponde a un período distinto y a un número diferente de trabajadores afectados.

viii. El incumplimiento a la normativa de seguridad y salud en el trabajo de parte del sujeto responsable, por no haber implementado servicios higiénicos y vestidores, no es reciente, sino que se presentaría desde el año 2019 en que también fue advertida por otra área de la SUNAFIL, por lo que, resulta incorrecto lo manifestado por la impugnante en su escrito de apelación, respecto a que no le es posible implementar vestuarios en ambientes que no son de su propiedad y no se encuentran bajo su dominio, pues el propio "Plan de HSE para Construcción" del Proyecto de Modernización de la Refinería de Talara, con relación a los servicios sanitarios, establece que las subcontratistas son las que proporcionarán a sus trabajadores vestidores para que el personal pueda dejar su ropa y pertenencias; indicándose además que todas esas instalaciones tendrán que ser montadas por el subcontratista en la zona específica para la instalación de servicios sanitarios que tiene asignada.

1.6 Con fecha 08 de marzo de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Piura el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 16-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, solicitando el uso de la palabra.

1.7 La Intendencia Regional de Piura admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000249-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, recibido el 16 de marzo de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, 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° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 16 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (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.

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 estos 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 TÉCNICAS REUNIDAS DE TALARA S.A.C.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que TÉCNICAS REUNIDAS DE TALARA S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 16-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, emitida por la Intendencia Regional de Piura, que confirmó la sanción impuesta de S/ 157,810.00 por la comisión, entre otras, de una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 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 17 de febrero de 2022.

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 TÉCNICAS REUNIDAS DE TALARA S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 08 de marzo de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 16-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, señalando lo siguiente:

i. Sostiene que se ha inaplicado el principio de legalidad, al pretender exigirse la necesidad de contar con vestuarios por haber observado a uno o ciertos trabajadores infringiendo las disposiciones del empleador, toda vez que como parte de sus protocolos (Manual de Seguridad, Salud en el Trabajo y Protección Ambiental para Contratistas de PETROPERU S.A. – OPERACIONES TALARA, numerales 15.1 y 15.2), se señala expresamente que el personal debe estar dotado en todo momento de ropa ignífuga y que está prohibido el uso de ropa elaborada con material inflamable; junto con el hecho de encontrarse en plena pandemia ocasionada por el Covid-19, en donde la implementación de espacios de ese tipo incrementan las posibilidades de contagio entre el personal.

ii. Señalan que, sus trabajadores y los trabajadores de las subcontratistas, cuentan con la información suficiente sobre la obligatoriedad de cumplir los lineamientos de vestimenta, los cuales no incluyen su cambio dentro de las instalaciones

(contándose con la declaración de un trabajador en ese sentido), por lo que, la evidencia de una conducta infractora por parte de uno o de alguno de sus trabajadores no puede asumirse como fundamento de la necesidad de implementar los vestuarios, pues sería ir en contra a lo dispuesto por el artículo 36 de la Resolución Ministerial N° 375-2008-TR, la cual precisa que la organización del trabajo debe ser adecuada a la naturaleza del trabajo, dentro de otros factores.

iii. Así, los lineamientos de prevención sectoriales (Protocolo Sanitario del Sector Vivienda, Construcción y Saneamiento para el inicio gradual e incremental de las actividades en la reanudación de actividades, aprobado por Resolución Ministerial N° 087-2020-VIVIENDA), establece un distanciamiento mínimo de 1.50 metros durante la permanencia en obra, así como el evitar realizar actividades que involucren aglomeración del personal.

iv. Por ello, si en un contexto regular no existía la necesidad de contar con vestidores por las razones de seguridad personal ya expuestas, en un contexto del Covid-19 su implementación resulta incompatible con la finalidad de garantizar la protección de sus trabajadores.

v. Así, al haberse determinado que no contar con vestidores deviene en una infracción sancionada de acuerdo al numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT, es incorrecto imponer la sanción en tanto no se ha sustentado debidamente el nexo causal entre el supuesto incumplimiento y la conducta de la empresa.

vi. Refieren que, se han vulnerado los principios de causalidad y culpabilidad, existiendo arbitrariedad al indicar que por el solo hecho de observar a uno o ciertos trabajadores infractores cambiándose en las instalaciones, la empresa habría incumplido con la implementación de los vestidores.

vii. Al establecerse una sanción administrativa por no implementar vestidores, la Intendencia y, en general toda autoridad administrativa, debe de realizar un examen que racionalmente sustente un hecho como razón o motivo de algo (juicio de causalidad) y que ese mismo juicio racional se refleje en la decisión que vaya a sancionar a un administrado como responsable.

viii. Por ello, la Intendencia tenía la obligación a determinar la relación de causalidad entre la no implementación de vestidores en pleno contexto de la pandemia ocasionada por el Covid-19 y la infracción contenida en el artículo 27.9 del RLGIT, hecho que no sucedió, pues no se efectuó un análisis riguroso y racional, sino que se limitó a advertir una situación aislada y conductas infractoras de ciertos trabajadores como causa exclusiva de la necesidad de vestuarios.

ix. Sostienen que, se ha inaplicado el principio de presunción de veracidad de los medios de prueba, al no tomarse en consideración las alegaciones dadas respecto de la inaplicabilidad de la exigencia contemplada en el artículo 44 de la Resolución Suprema N° 021-83-TR, pues dada la naturaleza de los servicios prestados y en atención al deber de garantizar la integridad física de sus trabajadores en un centro de trabajo caracterizado por ser inflamable, los trabajadores tienen la obligación de ingresar al centro de labores con el uniforme de trabajo respectivo. Por el contrario, los dos documentos citados por la Intendencia señalan que los trabajadores deben de hacer uso del uniforme de trabajo de material ignífugo antes de ingresar y después de retirarse de la compañía, por lo que, no es exacto que no se ha aportado documentación que respalde lo afirmado.

x. Se ha inaplicado el principio de razonabilidad en los alcances señalados por el Tribunal de Fiscalización Laboral a través del numeral 6.32 de la Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, toda vez que no es posible asumir de forma automática que el incumplimiento de una medida de requerimiento debe ser sancionado, sino que deben de examinarse las particularidades específicas para cada caso y determinar si las razones por las cuales la empresa requerida incumplió fueron debido a una actitud negligente o dolosa, o si concurre alguna justificación atendible. La resolución impugnada obvió esta exigencia, ya que ni menciona los medios de prueba o los argumentos presentados, vulnerando así el principio de razonabilidad, pues no habría valorado los argumentos para justificar el incumplimiento de la medida de requerimiento.

xi. Sostienen que se ha vulnerado el principio de *non bis in idem*, al considerar que se presenta la triple identidad de elementos (sujeto, hecho y fundamento) por existir una inspección por la misma materia y bajo los mismos hechos, en concordancia con lo dispuesto por el artículo 246, numeral 11 del TUO de la LPAG.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De las medidas inspectivas de requerimiento y los precedentes administrativos de observancia obligatoria emitidos por la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral

6.1 Conforme lo señala el artículo 5 de la LGIT, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.2 A su vez, el artículo 9 de la LGIT establece en los empleadores, trabajadores y representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, la obligación de colaborar con los Supervisores Inspectores, los Inspectores de Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello, constituyendo infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de estos, conforme lo señala el artículo 36 de la LGIT. Específicamente, el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT tipifica como una infracción calificada como muy grave el “no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”.

6.3 Por ello, y en concordancia con el artículo 14 de la LGIT, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral reconoció la emisión de las medidas de requerimiento como una potestad de los inspectores de trabajo, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización (“... en aquellos supuestos en los que la autoridad determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es **subsananable dentro de un plazo razonable** (...).”, concluyendo – a contrario sensu – que “ en aquellos casos en los que el inspector tiene conocimiento de la insubsanabilidad de la conducta o de la imposibilidad del sujeto inspeccionado de cumplirla, su emisión atentaría contra el principio de razonabilidad y el principio de culpabilidad reconocidos en los numerales 1.4 y 1.10 del artículo 1 del TUO de la LPAG, respectivamente”⁹ (énfasis añadido).

6.4 Estos criterios se establecieron como precedentes de observancia obligatoria a través de los considerandos 33 a 35 de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL:

33. En consecuencia, conforme con el principio de culpabilidad, los empleadores que acrediten fehacientemente situaciones especiales por las cuales su disponibilidad patrimonial se encuentre supeditada a la aprobación, autorización o desafectación de terceras partes, exceptuando las situaciones de fraude, no podrán ser objeto de medidas de requerimiento a fin de que efectúen el desembolso de pagos debidos.

34. En tales circunstancias, pudiendo la inspección del trabajo determinar y proponer la sanción por el incumplimiento de normas laborales, no podrá añadirse una medida de requerimiento de pago, por existir una situación manifiesta que impide al obligado cumplir con dicha medida inspectiva. Por ende, el emitir una medida inspectiva de requerimiento, teniéndose conocimiento de la imposibilidad de su cumplimiento por parte del inspeccionado, desnaturaliza la finalidad de la misma y vulnera el principio de culpabilidad.

35. Son ejemplos de esta afectación patrimonial los embargos trabados por la Autoridad Tributaria contra la totalidad del patrimonio del empleador o una parte sustancial que le impida afrontar los gastos operativos en un periodo determinado, o la intervención de una administración concursal o situación de liquidación que impida al sujeto obligado de hacerse de obligaciones económicas adicionales.

36. No son ejemplos de la afectación patrimonial a la que se refiere este criterio la simple pérdida económica en los registros financieros, contables y/o económicos de la empresa, y la existencia de meras acreencias con otras personas naturales o jurídicas (incluidas entidades financieras)”.

6.5 Las conclusiones antes reseñadas exponían una realidad que se identificaba en el alto número de expedientes que conocía la Primera Sala del Tribunal vinculados con el incumplimiento de las medidas inspectivas de requerimiento, conformando estas el 36% de las infracciones muy graves de todos los expedientes de conocimiento del Tribunal desde su instalación hasta el 29 de marzo de 2022¹⁰ y la postura que esta asumía al resolverlos, conforme se señalaban en el fundamento 30 de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL antes mencionada.

6.6 Sin embargo –y conforme lo señala el numeral 3.3 de la presente resolución– la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral se circunscribe únicamente a las infracciones muy graves, y por medio del análisis de los supuestos de sanción por incumplimiento de las medidas inspectivas de requerimiento, la Primera Sala de Tribunal podía llegar a situaciones de análisis que parecían acercarse al límite de competencia del Tribunal, a la luz de la lectura de los mandatos contenidos en los requerimientos y el derecho material sobre el cual esta se sostenía.

6.7 Este contexto motivó —sumado al alto número de casos atendidos sobre la materia— a que, mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL, publicado el 6 de mayo de 2022, en el diario oficial El Peruano, se aprobaran como precedentes de observancia obligatoria, los siguientes alcances respecto del análisis de los recursos de revisión cuyo contenido versaba en torno al incumplimiento de las medidas inspectivas de requerimiento:

“6.8 Así, los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son, sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren imputaciones que contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” y alguna o algunas más de distinto grado. Ante este tipo de plataformas impugnatorias, el Tribunal de Fiscalización Laboral se encuentra obligado a distinguir lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.

6.9 En ciertos casos —como el que es objeto de la presente resolución— el recurso de revisión propone el análisis de infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenidas en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT¹⁰, pero las materias objeto de la medida de requerimiento son calificadas por la normativa como faltas “graves” o “leves”, lo que deposita a tales causas fuera de la competencia material de este Tribunal.

6.10 De esta forma, **la evaluación de los recursos de revisión interpuestos contra sanciones administrativas por inexecución de medidas de requerimiento deberá circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son las infracciones calificadas como graves y leves, que en expedientes como el presente, han adquirido firmeza con la expedición (y notificación) de la resolución de segunda instancia**” (énfasis añadido).

6.8 Así, el análisis de las medidas inspectivas de requerimiento, desde esa fecha, se ciñó a los alcances de proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de las mismas, otorgándose contenido (a través de la casuística de la Primera Sala) a cada uno de estos elementos. Así, por ejemplo, constituye una vulneración al **principio de legalidad** la emisión de una medida de requerimiento disponiéndose el cumplimiento de una orden contraria a derecho (Resoluciones N° 886-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, N° 904-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala) o habiéndose acreditado el cumplimiento de las obligaciones sustantivas durante las actuaciones inspectivas (Resolución N° 658-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala).

6.9 A su vez, la línea resolutive de esta instancia de revisión ha dejado sentado que se producen atentados contra el **principio de razonabilidad** cuando, por ejemplo, se produce la emisión de medidas de requerimiento, cuando el propio inspector es informado previamente de que el sujeto inspeccionado no contaba con actividad económica, según medios de prueba atendibles, tales como los reportes de SUNAT (Resolución N° 624-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala). De otro lado, esta Sala también se ha pronunciado sobre la irrazonabilidad cuando se produce el otorgamiento de un plazo muy limitado para que el sujeto inspeccionado de total cumplimiento de una orden contenida en la medida inspectiva de requerimiento, cuando la actividad a ser realizada tome un tiempo mayor al concedido, debiendo conciliarse el deber de colaboración con el referido principio de razonabilidad, en consideración de la naturaleza de la obligación objeto de requerimiento (si es sencilla o si revista complejidad) y los ámbitos objetivos y subjetivos de tal obligación, esto es, la naturaleza de la actividad a ser realizada, las características y número de trabajadores sobre los que esta actividad recae (Resoluciones N° 377-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y N° 994-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala).

6.10 Sin embargo, existen supuestos específicos —como el caso materia de autos— en el cual la naturaleza de los incumplimientos y la reincidencia en el incumplimiento de las conductas obligan a efectuar un análisis que comprenda tanto al plazo otorgado por los inspectores comisionados (evaluando si el mismo era suficiente para el cumplimiento de lo conminado), como al lapso transcurrido durante el que el sujeto inspeccionado pudo adoptar acciones tendientes a cumplir con conductas que le eran conocidas de antemano, al haber sido objeto de sanción previamente o al haber tomado conocimiento de los acontecimientos constituyentes de incumplimiento durante las actuaciones inspectivas.

6.11 Así, en las actuaciones inspectivas que dieron origen al presente procedimiento sancionador se dicta una medida inspectiva de requerimiento el 6 de agosto de 2020¹¹, la cual ordenó el cumplimiento de cinco (5) conductas en un plazo de tres (3) días hábiles, conforme al siguiente detalle:

1. Acreditar la implementación de un dispensador de alcohol o punto de lavado de manos ubicado al ingreso del centro de trabajo del área administrativa, el mismo que además deberá tener la señalización correspondiente al procedimiento del correcto lavado de manos.

2. Acreditar la vigilancia del cumplimiento de la normativa legal vigente referente al Covid-19 de la totalidad de sus contratistas / subcontratistas, así como acreditar que cada una de ellas cuenten con un Plan para la vigilancia, prevención y control del Covid-19 en el trabajo, aprobado por su respectivo Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y registrado ante el MINSA.

3. Acreditar la implementación de los vestidores y los servicios higiénicos incluyendo la totalidad de sus contratistas / subcontratistas se encuentren equipados con agua, jabón y papel higiénico/toalla conforme al Plan de vigilancia, prevención y control de Covid-19 en el trabajo y a las leyes de la materia.

4. Acreditar la implementación del registro de equipos de seguridad y emergencia de los meses de abril 2020, marzo 2020, junio 2020 y julio 2020, conforme a lo prescrito en la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR.

5. Acreditar la entrega de los equipos de protección personal referidos a la vigilancia, prevención y control de Covid-19 a los trabajadores.

6.12 Siendo cuestionada —por parte de la impugnante— únicamente la conducta relacionada con la implementación de los vestidores para sus contratistas y sus subcontratistas, la cual ya había sido objeto de inspección y posterior sanción a través de la Resolución de Sub Intendencia N° 255-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE1 del 30 de marzo de 2021, emitida dentro del procedimiento sancionador tramitado con número de expediente N° 3762-2020-SUNAFIL/ILM.

6.13 En dicho procedimiento se sancionó a la impugnante por no cumplir con el deber de vigilancia en la normativa de seguridad y salud en el trabajo, por parte de sus contratistas (tipificada en el numeral 28.8 del artículo 28 del RLGIT), así como por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 28 de agosto de 2019, al no haber implementado un comedor, duchas y vestuarios con casilleros para cada trabajador, en perjuicio de 1028 trabajadores.

6.14 Un análisis circunscrito únicamente al plazo otorgado en la medida inspectiva de requerimiento conllevaría a concluir, apriorísticamente, el quiebre del principio de razonabilidad (arguyéndose a la “razonabilidad” del tiempo otorgado al sujeto inspeccionado como fundamento). Sin embargo, tal conclusión constituye un resultado que es contradictorio al contenido de dicho principio, como manifestación de una adecuada proporción entre los medios y fines dispuestos ante un caso concreto. Por ello, el plazo otorgado en la medida inspectiva de requerimiento debe analizarse de acuerdo con el contexto en el que dicha facultad de la inspección del trabajo es ejercida, lo que incluye a los hechos derivados del propio expediente así como a situaciones directamente acreditadas en otros expedientes que puedan ser un antecedente concretamente invocable.

6.15 Debe de recordarse que, conforme se detalló en los fundamentos 6.18 y siguientes de la Resolución de Sala Plena N° 010-2022-SUNAFIL/TFL, publicada el 19 de noviembre de 2022 en el diario oficial El Peruano, el **principio de razonabilidad** busca limitar la discrecionalidad de la Administración en el ejercicio de la potestad sancionadora, buscando reducirse el riesgo del denominado “exceso de punición”. Conforme lo señala el fundamento 6.22 de la resolución en mención, existe exceso de punición cuando “(...) la sanción impuesta a un administrado no guarda proporcionalidad con el objeto de la norma represiva que sustentó el dictado del precepto como la emisión del acto administrativo sancionador (desvío de poder). Aun cuando el ilícito constituyera un actuar punible, la sanción debe ser razonable, en función de los elementos subjetivos de la comisión y los efectos producidos” (énfasis añadido).

6.16 En ese sentido, al expedirse la medida inspectiva de requerimiento no solo se debe de contemplar el plazo a otorgar al sujeto inspeccionado frente al plazo restante de las actuaciones inspectivas, sino también las particularidades del caso concreto, lo cual implica la gravedad de la infracción o las infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral debidamente comprobadas (por el impacto que causen hacia el trabajador o los trabajadores afectados) y el comportamiento previo del sujeto inspeccionado (si conocía de antemano la infracción, o si había sido sancionado previamente bajo la misma causa); y otros supuestos derivados del contexto en el que se desarrolló el procedimiento inspectivo, que justifiquen la adopción de dicha medida.

6.17 Por ello, en el caso materia de autos se observa que la impugnante tenía conocimiento que, el no contar con vestidores para su personal contratista y subcontratista, sí constituía una infracción a la normativa de seguridad y salud en el trabajo, al haber sido sancionada como una infracción muy grave a través

de la Resolución de Sub Intendencia N° 255-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE1. Más aún, durante las actuaciones inspectivas que dieron origen al presente procedimiento sancionador, se llevó a cabo una visita inspectiva con fecha 01 de julio de 2020 y se generó la respectiva Constancia de Actuaciones Inspectivas, obrante a folio 8 y siguientes del expediente inspectivo, en donde expresamente se señalan como elemento identificado la falta de vestuario para el personal.

6.18 De igual modo, el mandato contenido (implementación de vestidores) constituye una conducta objeto de una materia (seguridad y salud en el trabajo) cuya norma básica (la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783) presenta como pilar fundamental y transversal al principio de prevención, entendido este como la obligación que tiene el empleador de garantizar que la permanencia del trabajador en el centro de labores así como el desempeño de las funciones asignadas no signifiquen en él un menoscabo en su salud, en su bienestar o la pérdida de la vida en un caso extremo; por el contrario, las condiciones de trabajo deben de permitir su realización como persona y garantizar el alcance del bienestar social¹², en una intrínseca relación con la dignidad (entiéndase “condiciones dignas de trabajo”).

6.19 Bajo esos alcances, a la fecha de emisión de la medida inspectiva de requerimiento cuyo incumplimiento generó la infracción muy grave objeto de cuestionamiento, TECNICAS REUNIDAS DE TALARA S.A.C., conocía del contenido del incumplimiento normativo detectado, y la importancia de su implementación en aras de garantizar condiciones dignas de trabajo para sus contratistas y subcontratistas, por la atención al mandado dictado por el inspector comisionado debía de ser inmediato.

6.20 En ese sentido, el plazo de tres (3) días hábiles otorgado para el cumplimiento del mandato relacionado con la implementación de los vestidores no vulnera el principio de razonabilidad en los términos señalados por la impugnante, debiéndose declarar como infundado dicho extremo del recurso de revisión.

Respecto de los alegatos referidos a la vulneración del principio de presunción de veracidad, causalidad, culpabilidad y non bis in ídem invocados por la impugnante

6.21 Respecto de la vulneración del principio de presunción de veracidad invocado por la impugnante, debe de precisarse que conforme ha quedado acreditado en los actuados, ésta no desvirtúa los hechos materia de infracción, los cuales sirven de sustento para las infracciones grave y muy grave dentro del presente procedimiento sancionador. Por ello, no es factible señalar que existe una vulneración al principio de presunción de veracidad cuando la propia impugnante reconoce no cumplir con los alcances de la medida inspectiva de requerimiento.

6.22 Respecto de la presunta vulneración a los principios de causalidad y culpabilidad, en tanto lo invocado implica desarrollar alcances que exceden la competencia de este Tribunal al encontrarse estrictamente referidos con la infracción grave, corresponde declarar improcedente este extremo del recurso, de conformidad con lo señalado en el fundamento 6.19 Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL, publicada el 17 de agosto en el diario oficial El Peruano:

6.19. Y es que, en ciertos casos, se aprecia la existencia de recursos de revisión donde, impugnándose una resolución que confirma la imposición de una sanción económica por la comisión de alguna infracción tipificada como muy grave en el RLGIT; no se cuestiona expresamente dicha infracción de forma directa o siquiera indirecta (cuando no se plantea algún razonamiento que pueda permitir deducir ello). **Tal situación implica que tales recursos promueven asuntos fuera de la competencia material de este Tribunal, debiendo este órgano colegiado declarar la improcedencia, conforme a la normativa que rige su actuación** (énfasis añadido).

6.23 Respecto de la invocación al *non bis in ídem*, importa citar, por un lado, los criterios aprobados a través de la Resolución de Sala Plena N° 013-2022-SUNAFIL/TFL, publicado el pasado 26 de noviembre de 2022 en el diario oficial El Peruano (específicamente el fundamento 6.9) y los alegatos de la impugnante en el recurso de apelación (resumidos en el punto 1.4 de la presente resolución), por medio de los cuales reconoció que el período fiscalizado y los trabajadores afectados eran distintos, por lo que, al no presentarse la identidad de hecho u objetiva entre ambos procedimientos, no es amparable el sostener que existe una vulneración al principio de *non bis in ídem*.

Sobre la solicitud de informe oral

6.24 Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG reconoce a los



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

6.25 Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

“No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe”.

6.26 En similar sentido, mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, se ha determinado:

“28. Por tanto, si bien los administrados pueden solicitar una audiencia ante las Salas del Tribunal de Fiscalización Laboral, dicho elemento no es indispensable ni necesario para la ejecución de las competencias que el ordenamiento jurídico le ha asignado a la instancia de revisión.

29. Así, tomando en cuenta casos anteriores tales como los analizados en las Resoluciones N° 002-2021, 019-2021, 126-2021, 210-2021 y 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, este Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya una vulneración de los derechos de los administrados, debido a que estos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos”.

6.27 Por consiguiente, esta Sala considera que cuenta con elementos suficientes para resolver el caso, pudiendo prescindir del Informe Oral.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fue del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y calificación
1	Seguridad y Salud en el Trabajo	No acreditar la implementación de los vestidores y los servicios higiénicos incluyendo la totalidad de los contratistas/subcontratistas se encuentren equipados con agua, jabón y papel higiénico/toalla conforme al Plan de Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo y leyes de la materia.	Numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE
2	Labor inspectiva	No acreditar el cumplimiento de lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 06 de agosto de 2020, dentro del plazo otorgado	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE

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.

VIII. PRECEDENTE DE OBSERVANCIA OBLIGATORIA

8.1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, concordante con el numeral 1 del artículo VI del título preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, y el último párrafo del artículo 2, el literal b) del artículo 3 y el artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral tiene la facultad de aprobar, modificar o dejar sin efecto los precedentes de observancia obligatoria.

8.2 En tal sentido, atendiendo a la razonabilidad del plazo a otorgarse para el cumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que los criterios contenidos en los fundamentos **6.10**, **6.14** y **6.16** de la presente resolución, sean declarados precedente administrativo de

observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo.

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 **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por TECNICAS REUNIDAS DE TALARA S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 16-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, de fecha 14 de febrero de 2022, emitida por la Intendencia Regional de Piura dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 094-2021-SUNAFIL/IRE-PIU, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 16-2022-SUNAFIL/IRE-PIU, en el extremo referente a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

CUARTO.- ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios establecidos en los fundamentos **6.10**, **6.14** y **6.16** de la presente resolución, de conformidad con el literal b) del artículo 3 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

QUINTO.- PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por todas las entidades del Sistema de Inspección del Trabajo a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”, de conformidad con lo establecido en el segundo párrafo del artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral.

SEXTO.- Notificar la presente resolución a TECNICAS REUNIDAS DE TALARA S.A.C., y a la Intendencia Regional de Piura, para sus efectos y fines pertinentes.

SÉPTIMO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” y en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil), de conformidad con el artículo 23 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese,

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS
Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI
Vocal

KATTY ANGÉLICA CABALLERO SEGA
Vocal

1 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Condiciones de seguridad en lugares de trabajo, instalaciones civiles y maquinaria (Sub Materia: Condiciones de seguridad, avisos y señales de seguridad), Gestión interna de seguridad y salud en el trabajo (Sub Materia: Comedor – Vestuario – Servicios Higiénicos, Agentes Biológicos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, Registros de equipos de seguridad o emergencia), Identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) (todas), Coordinación sobre seguridad y salud entre empresas que desarrollan actividades en un mismo centro de trabajo (Sub Materia: Prevención de riesgos), Equipos de protección personal (todas), Planes y programas de seguridad y salud en el trabajo (Todas), Formación e Información sobre seguridad y salud en el trabajo (todas), Protección de seguridad y salud en el trabajo en trabajadores vulnerables (Sub Materia: Protección de grupos vulnerables).

2 Notificada a la inspeccionada el 16 de febrero de 2022. Véase folio 238 del expediente sancionador.

3 “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 de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.
- 4 "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.
(...)"
- 5 "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."
- 6 "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL
Artículo 16. Tribunal de Fiscalización Laboral
El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.
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"
- 7 "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."
- 8 Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14
- 9 Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TFL, publicada el 18 de noviembre de 2021 en el diario oficial El Peruano, a través de sus fundamentos 31 y 32.
- 10 Página 11 del Informe denominado "Memoria Anual 2021-2022 del Tribunal de Fiscalización Laboral". Disponible en: <https://www.gob.pe/institucion/sunafil/informes-publicaciones/3000756-memoria-anual-2021-2022-del-tribunal-de-fiscalizacion-laboral>
- 11 Obrante a folios 19 y siguientes del expediente inspectivo y notificada a la impugnante el mismo día conforme consta en folios 40 y 41 del expediente inspectivo.
- 12 Constitución Política del Perú de 1993
Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona

W-2138784-1

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE LOS REGISTROS PÚBLICOS

RESOLUCIÓN DEL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL REGISTRAL N° 327-2022-SUNARP/PT

Lima, 27 de diciembre de 2022.

CONSIDERANDO:

Que, de acuerdo al artículo 23 de la Ley N° 26366, modificada por la Ley N° 30065, el Tribunal Registral es el órgano que resuelve en segunda y última instancia administrativa registral las apelaciones contra las denegatorias de inscripción y demás actos registrales expedidos por los Registradores, en primera instancia;

Que, de conformidad con lo previsto en el literal c) del artículo 26 de la Ley N° 26366 modificada por la Ley N° 30065, es función del Tribunal Registral aprobar precedentes de observancia obligatoria en los Plenos Registrales que para el efecto se convoquen;

Que, en sesión ordinaria del Ducentésimo Sexagésimo Noveno Pleno del Tribunal Registral, modalidad presencial, realizada los días 1 y 2 de diciembre de 2022 se aprobó un (01) precedente de observancia obligatoria;

Que, el artículo 32 del Reglamento del Tribunal Registral prescribe que "los acuerdos del Pleno Registral que aprueben precedentes de observancia obligatoria establecerán las interpretaciones a seguirse de manera obligatoria por las instancias registrales, en el ámbito nacional, mientras no sean expresamente modificados o dejados sin efecto mediante otro acuerdo de Pleno Registral, por mandato judicial firme o norma modificatoria posterior";

Que, de conformidad con el artículo 32 del Reglamento del Tribunal Registral y el artículo 158 del Texto Único Ordenado del Reglamento General de los Registros Públicos, aprobado mediante Resolución del Superintendente Nacional de los Registros Públicos N° 126-2012-SUNARP-SN del 18 de mayo de 2012, "Los precedentes de observancia obligatoria aprobados en Pleno Registral deben publicarse en el diario oficial "El Peruano", mediante Resolución del Presidente del Tribunal Registral, siendo de obligatorio cumplimiento a partir del día siguiente de su publicación en dicho diario. Adicionalmente, dichos precedentes, conjuntamente con las resoluciones en las que se adoptó el criterio, se publicarán en la página web de la SUNARP";

Estando a la facultad conferida por el artículo 7 numerales 13) y 14) del Reglamento del Tribunal Registral.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Disponer la publicación de los precedentes de observancia obligatoria aprobados en sesión ordinaria del Ducentésimo Sexagésimo Noveno Pleno del Tribunal Registral, modalidad presencial, realizada los días 1 y 2 de diciembre de 2022, de acuerdo al anexo que forma parte de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: El precedente consignado en el anexo será de obligatorio cumplimiento a partir del día siguiente de la publicación de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DANIEL EDWARD TARRILLO MONTEZA
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL REGISTRAL**ANEXO****RESOLUCIÓN DEL PRESIDENTE DEL TRIBUNAL
REGISTRAL N° 327-2022-SUNARP/PT**

del 27 de diciembre de 2022

**PRECEDENTES APROBADOS EN EL CCLXIX
PLENO DEL TRIBUNAL REGISTRAL****EFFECTOS CANCELATORIOS DEL PAGO DEL PRECIO
DE LA TRANSFERENCIA POR TRATO DIRECTO, BAJO EL
DECRETO LEGISLATIVO 1192**

El efecto cancelatorio del pago del precio mediante título valor en los actos de transferencia por trato directo, se entenderá cumplido con la sola firma del sujeto pasivo en el Formulario Registral; por lo tanto, no es necesario aclarar el Formulario Registral a fin de que conste la declaración expresa de los efectos cancelatorios.

Criterio sustentado en las Resoluciones N° 1781-2022-SUNARP-TR, N° 4160-2022-SUNARP-TR, N° 4228-2022-SUNARP-TR, N° 2694-2022-SUNARP-TR, N° 1781-2022-SUNARP-TR, N° 3760-2022-SUNARP-TR y N° 3811-2022-SUNARP-TR.

W- 2138437-1