



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 0034-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 401-2020-SUNAFIL/ILM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

IMPUGNANTE : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1105-2022-SUNAFIL/ILM

MATERIA : RELACIONES LABORALES  
LABOR INSPECTIVA

*Sumilla:* Se declara, **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE** en contra de la Resolución de Intendencia N° 1105-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 30 de junio de 2022 y, en consecuencia, la **NULIDAD** de la Resolución de Sub Intendencia N° 383-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 07 de setiembre de 2020, y la de los sucesivos actos y actuaciones en el procedimiento sancionador recaído en el expediente sancionador N° 401-2020-SUNAFIL/ILM.

Lima, 17 de enero de 2025.

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 1105-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 30 de junio 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° 10971-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento de del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2800-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave a las relaciones laborales, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (Submateria: Pago de la remuneración (sueldos y salarios),



- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 294-2020-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 17 de febrero de 2020, notificada a la impugnante y a su Procuraduría el 27 de febrero de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal 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 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 373-2020-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 15 de julio de 2020 (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 Subintendencia de Resolución de la Intendencia de Lima Metropolitana, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 383-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 07 de setiembre de 2020, notificada a la impugnante el 09 de setiembre de 2020 y a su Procuraduría el 4 de noviembre de 2020, multó a la impugnante por la suma de S/ 18,900.00 soles por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no pagar las horas extras al veinticinco por ciento (25%) correspondiente al periodo comprendido entre los meses de febrero y junio de 2019, en perjuicio de la trabajadora Elñita Ysela Carballo Panduro, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa de S/ 9,450.00.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento de fecha 12 de agosto de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa de S/ 9,450.00.
- 1.4** Con fecha 18 de noviembre de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 383-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, argumentando lo siguiente:
- i. Indica que han cumplido con presentar la documentación solicitada por los inspectores tales como registro de control de asistencia, además no han tenido la necesidad de obligar o solicitar a la señora Carballo a realizar labores fuera del horario de trabajo pues se cuenta con personal respectivo para los horarios anteriores a su ingreso y posteriores a su salida ya que el personal está programado en 3 turnos mañana, tarde y noche. Entonces bajo el principio de primacía de la realidad se evidencia que ella no ha cumplido con acreditar la prestación efectiva de labores en un horario extraordinario a través de medios de prueba idóneos para pretender que se les pague horas extras.
  - ii. Menciona que se acreditó su voluntad de colaboración con el procedimiento administrativo sancionador seguido por la Sunafil, indicándose que no era procedente el pago de horas extras; además, de conformidad con el artículo 6 de la Ley N° 30880, Ley de Presupuesto para el año fiscal 2019, establece una prohibición de incrementos remunerativos en el sector público, quedando claro que el personal



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0034-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de una municipalidad se sujeta la remuneración ya establecida y el otorgamiento de un monto adicional como el de horas extras está dentro de las restricciones previstas; por lo que, se descarta cualquier posibilidad de incremento remunerativo, así como la aprobación de nuevas bonificaciones u otros beneficios (independientemente de la denominación, naturaleza o fuente de financiamiento).

- iii. Alegan que el requerimiento efectuado por la inspectora de trabajo no correspondía efectuarse en el plazo otorgado, porque no estaban en la obligación de pagar beneficios sociales que no corresponden.
- iv. En el supuesto negado que corresponda lo ordenado no se ha tomado en cuenta que pertenecen a la administración pública y que están sujetos a la actividad presupuestal de la administración rigiéndose por el principio de legalidad, competencia, justicia, presupuestaria, equilibrio financiero, unidad, exactitud, anticipación, anualidad, programación, estructuración y principio de no afectación lo cual no la cual debe meditararse teniendo en cuenta el presupuesto institucional siendo ello así, el pago ordenado en el plazo de dos días hábiles contraviene los citados dispositivos legales, por lo que la resolución apelada adolece de nulidad vulnerando el debido proceso en ser administrativa pues no se ha realizado un correcto análisis de la normativa que rige al personal de sector público, así como la Ley del Presupuesto, razón por la cual deviene en nula la resolución impugnada.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 1105-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 30 de junio de 2022<sup>2</sup>, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. En el presente caso, las actuaciones inspectivas llevadas a cabo por la inspectora de trabajo culminaron con la emisión del Acta de Infracción, por cuanto se verificó que la inspeccionada no había cumplido con el pago de las horas extras, así como incumplió con la medida inspectiva de requerimiento, siendo esta el sustento del procedimiento sancionador, por lo que la autoridad de primera instancia determinó que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa.
- ii. Alegar que existe personal programado en diferentes turnos, no enerva el hecho de que la señora Carballo haya realizado horas en sobretiempo, máxime si ha sido constatado por el personal inspectivo, en consecuencia, corresponde desestimar este extremo de lo argumentado en el recurso de apelación.

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 4 de julio de 2022.



- iii. Si bien el artículo 6 de la Ley N° 30880, Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, prohíbe el reajuste e incremento de remuneraciones, dicha prohibición no puede operar de modo absoluto frente al derecho fundamental del trabajador a que se le pague las remuneraciones, en modo equitativo y suficiente; pues, en el presente caso, la diferencia remunerativa a la que tenía derecho el trabajador no implicaba un incremento o reajuste de remuneración, sino un beneficio que sobreviene de la relación laboral, al realizar una jornada en sobretiempo.
- iv. La regulación de índole presupuestal no es un factor que enerve la exigencia de que una entidad pública cumpla con sus obligaciones laborales, toda vez que ello, privaría a los trabajadores de su derecho constitucionalmente adquirido y protegido a la remuneración; por lo que, corresponde no acoger este extremo de lo alegado en su escrito recursivo, por carecer de fundamentación jurídica, en tanto no se evidencia vulneración a los principios aludidos por la inspeccionada.

**1.6** Con fecha 06 de julio de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1105-2022-SUNAFIL/ILM.

**1.7** La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 000670-2023-SUNAFIL/ILM recibido el 27 de marzo de 2023 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° 29981<sup>3</sup>, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

**2.2.** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo

---

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

**Artículo 1. Creación y finalidad**

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

<sup>4</sup> "Ley N° 29981, **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

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

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

(...)"

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

**Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras**

(...)



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0034-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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.

### **III. DEL RECURSO DE REVISIÓN**

- 3.1.** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley 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.

---

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.”



- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado 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”<sup>8</sup>.
- 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 LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE**

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que **LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE** presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1105-2022-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, que confirmó la sanción impuesta de S/ 18,900.00 soles, por la comisión de, una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 05 de julio 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,

---

<sup>8</sup> Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2017-TR.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0034-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

corresponde analizar los argumentos planteados por **LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE**

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

Con fecha 06 de julio de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1105-2022-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes alegatos:

- i. Alegan que a la fecha la acción ha caducado, porque las acciones inspectivas iniciaron el 04 de junio de 2019 y recién se resuelve el 07 de setiembre de 2020, mediante resolución de subintendencia, sin tomar en cuenta el plazo legal para resolver el procedimiento sancionador de 9 meses, el cual culminó con fecha 04 de julio de 2020, igualmente el plazo para resolver el recurso de apelación ha transcurrido en exceso, la resolución impugnada adolece de nulidad, pues se ha vulnerado el debido proceso.
- ii. La impugnante es quién presentó el registro de asistencia lo cual evidencia la conducta transparente de esta corporación edil, la cual desde el principio se alegó que no ha tenido la necesidad de solicitar y/o obligar a la señora a realizar labores fuera del horario de trabajo, en virtud que se cuenta con el personal respectivo para los horarios anteriores y posteriores, tres turnos (mañana, tarde y noche).
- iii. Mas allá del registro de asistencia la trabajadora no ha cumplido con acreditar la prestación de labores efectivas en un horario extraordinario, a través de medios de prueba idóneos para pretender el pago de horas extras.
- iv. De conformidad con el artículo 6° de la Ley N° 30880 – Ley de Presupuesto para el año fiscal 2019, año en el que tuvo lugar los hechos materia de sanción, estableció una prohibición de incrementos remunerativos en el sector público, siendo que el personal que presta servicios en un gobierno local se sujeta a la remuneración establecida, siendo el otorgamiento de un monto adicional en razón de una prestación de servicios en horario distinto, se enmarca dentro de las restricciones previstas en la Ley de Presupuesto. La intendencia no tuvo presente lo expuesto en el presente recurso de revisión y resuelve sancionar a la Municipalidad.
- v. Indica que el requerimiento de la Inspectora no correspondía efectuarse en el plazo otorgado porque no están en la obligación de pagar beneficios que no corresponden.
- vi. Además, que no se tomó en cuenta que la corporación edil pertenece a la administración pública que tiene sus reglas de gasto, y que la actividad presupuesta de la administración se rige por sus propios principios, siendo así, el pago ordenado en el plazo de dos días hábiles contraviene los citados dispositivos legales.



- vii. La resolución apelada adolece de nulidad pues ha vulnerado el debido proceso en sede administrativa al no haber efectuado un correcto análisis de la normativa que rige al personal del sector público, así como la Ley de Presupuesto, razón por la cual deviene en nula la resolución impugnada.

## VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

### Sobre la supuesta caducidad del presente procedimiento

- 6.1** En principio, la impugnante señala que en el presente procedimiento habría operado la caducidad del procedimiento administrativo al haberse excedido del plazo máximo que indica la ley.
- 6.2** Se debe indicar que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimientos Administrativos General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, (en adelante, **TUO de la LPAG**) contiene normas comunes para las actuaciones de la función administrativa del Estado y regula todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales. En ese contexto, el artículo 259° del citado cuerpo legal señala que, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos; no obstante, el referido plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo ser debidamente sustentada dicha decisión.
- 6.3** En el presente caso, se aprecia que el procedimiento administrativo sancionador inició el 27 de febrero de 2020<sup>9</sup> con la notificación de la Imputación de Cargos N° 294-2020-SUNAFIL/ILM/AI1, por lo que de conformidad con el numeral 1 del artículo 259 del TUO de la LPAG, la autoridad sancionadora (Subintendencia de Resolución) tenía hasta el 27 de noviembre de 2020 -ello sin contar la suspensión de plazos dispuestos por Estado de Emergencia a causa de la Covid-19-, para emitir y notificar la resolución de sanción de primera instancia, y así interrumpir el plazo de caducidad, toda vez que el artículo 259 del TUO de la LPAG es enfático en establecer que la caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo.
- 6.4** Al respecto, se aprecia de autos que la Sub Intendencia de Resolución 4 de la Intendencia de Lima Metropolitana emitió en fecha 07 de setiembre de 2020, la Resolución de Sub Intendencia N° 383-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, la cual fue notificada<sup>10</sup> en fecha 9 de setiembre de 2020 a la impugnante y 4 de noviembre de 2020 a su Procuraduría.
- 6.5** Es decir, se emitió y notificó la correspondiente resolución de sanción dentro del plazo de nueve (9) meses iniciados el procedimiento administrativo sancionador. De ese modo, corresponde desestimar el recurso de revisión interpuesto por la impugnante en este extremo al no haber operado la caducidad del procedimiento administrativo sancionador.

### Sobre el principio del debido procedimiento

- 6.6** En principio, dado que la impugnante argumenta expresamente que ha ocurrido supuestas vulneraciones al debido proceso en sede administrativa, al no haberse hecho

<sup>9</sup> Véase las constancias de notificación de folios 17 y 18 del expediente administrativo sancionador.

<sup>10</sup> Véase las constancias de notificación de folios 35 y 36 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0034-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

un correcto análisis (motivación) de la normativa que rige el sector público en materia presupuestaria, en tal sentido este Tribunal debe realizar un análisis respecto a ello en el presente caso y su relación con la validez de los actos resolutivos emitidos.

**6.7** El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa:

“Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y 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...” (énfasis añadido).

**6.8** El Tribunal Constitucional, máximo intérprete de la Constitución, se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).

**6.9** En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional, en el Fundamento Jurídico 5 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02098-2010-AA, señaló que no solo existe base Constitucional o jurisprudencial para la configuración y desarrollo del derecho al debido procedimiento, sino que existe sustento Convencional, a saber:

“Tal como ya lo tiene expresado este Tribunal en uniforme y reiterada jurisprudencia, el derecho al debido proceso tiene un ámbito de proyección sobre cualquier tipo de proceso o procedimiento, sea éste judicial, administrativo o entre particulares. Así, se ha establecido que el derecho reconocido en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución no sólo tiene un espacio de aplicación en el ámbito "judicial", sino también en el ámbito administrativo" y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, puede también extenderse a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8° de la Convención Americana". (Caso Tribunal Constitucional del Perú, párrafo 71). De

igual modo la Corte Interamericana sostiene –en doctrina que ha hecho suya este Colegiado en la sentencia correspondiente al Exp. N° 2050-2002-AA/TC– que "si bien el artículo 8° de la Convención Americana se titula "Garantías Judiciales", su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos"(párrafo 69). (...)” (énfasis añadido).

**6.10** Conforme a ello, dada la claridad expositiva del Tribunal Constitucional, así como de la norma contenida en el TUO de la LPAG, respecto de los alcances del derecho al debido procedimiento, debe analizarse el caso concreto, respecto de la debida motivación de las resoluciones.

### **Sobre la presunta vulneración a la motivación de las resoluciones**

**6.11** Con relación al derecho o garantía de la motivación de las decisiones que afecten los intereses de la impugnante, es importante recalcar que el principio de debido procedimiento se encuentra relacionado con la exigencia de la debida motivación del acto administrativo. Lo anterior se desprende de la necesidad de que sea una garantía a favor de los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas y, a su vez, a obtener una decisión por parte de la autoridad administrativa motivada y fundada en derecho.

**6.12** En ese contexto, en el mencionado principio se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo.

**6.13** Partiendo de ello, resulta relevante traer a colación el requisito de la motivación de las resoluciones, señalado en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, en concordancia con el artículo 6 del citado instrumento; en virtud del cual, todo acto administrativo debe estar motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

**6.14** El Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse en más de una ocasión estableciendo criterios jurisprudenciales que deben ser tenidos en cuenta por quienes deban administrar justicia, al momento de resolver, de acuerdo con el artículo VII del Código Procesal Constitucional<sup>11</sup>. A este entender, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00312-2011-AA, estableció una serie de elementos vinculados a la motivación de los actos administrativos, resaltando la definición de la naturaleza jurídica de la motivación de actos administrativos: una garantía constitucional que busca evitar la arbitrariedad de la Administración. Señalando, además, lo siguiente:

“4. Este Tribunal ha tenido oportunidad de expresar su posición respecto a la motivación de los actos administrativos, expresando que:

“[...]El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo

---

<sup>11</sup> **Numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG** “Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional”.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0034-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. [...]

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.” (STC 00091-2005-PA, fundamento 9, párrafos 3, 5 a 8, criterio reiterado en STC 294-2005-PA, STC 5514-2005-PA, entre otras).

Adicionalmente se ha determinado en la STC 8495-2006-PA/TC que: “un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta –pero suficiente– las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada” (énfasis añadido).

- 6.15** Así las cosas, la motivación deberá ser expresa a efectos de que el acto administrativo que sustenta sea emitido a partir de una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso y donde se expongan las razones jurídicas que justifiquen su adopción; no siendo admisibles como motivación las fórmulas que no resulten esclarecedoras para la motivación del acto o aquellas que solo dan una apariencia, pero en realidad no contienen un debido análisis de la discusión planteada.



## Sobre los presuntos vicios en el procedimiento administrativo sancionador

**6.16** En los argumentos expuestos por la impugnante, ha incidido en cuestionar que las instancias de mérito no han evaluado las normas presupuestarias que le impiden efectuar el pago por concepto de horas extras en el sector público.

**6.17** Sobre el particular, se evidencia que el numeral 8.7 del artículo 8º de la Ley N° 30879, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019, determinó una prohibición legal para todas las entidades públicas, relacionada a no efectuar gastos por concepto de horas extras:

Artículo 8.- Medidas en materia de personal

8.7. **Las entidades públicas**, independientemente del régimen laboral que las regule, **no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por conceptos de horas extras**” (resaltado agregado).

**6.18** En tal sentido, como dicha prohibición está contenida en una norma con rango de ley, la Impugnante estaba en su derecho de invocar el contenido de dicha norma como argumento de defensa, frente a las imputaciones vertidas en el presente procedimiento administrativo sancionador, ya que al ser una entidad pública que se rige por el Principio de Legalidad, el cual están previsto en el numeral 1.1. del artículo IV. Del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, en donde se señala que “Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”. Por tanto, no podía ignorar una prohibición legal expresa, de lo contrario, los funcionarios responsables hubieran podido ser objeto de responsabilidades administrativas.

**6.19** Nótese, que el mismo SERVIR emitió el Informe Técnico N° 729-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 22 de mayo de 2019, ante una consulta sobre compensación de horas extras en las entidades de la administración pública, concluyó lo siguiente:

### III. CONCLUSIONES

3.1. El numeral 8.7 del artículo 8º de la LPSP 2019 señala que **las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras**. Por tanto, corresponde a las entidades, regular las horas laboradas en exceso por los servidores y su forma de compensación a través de documentos de gestión interna, con sujeción a lo dispuesto en la Ley.

3.2. De conformidad con el artículo 11 de la Ley 28561, en concordancia con el artículo 11 de su Reglamento, la programación de horas extras se hará teniendo en cuenta las necesidades del servicio y la aceptación voluntaria del trabajador, siendo que para los trabajadores del sector público, independientemente del régimen laboral al cual pertenecen, **se tomará en cuenta las restricciones presupuestables vigentes**, con lo cual al trabajo realizado en sobretiempo será compensado mediante descanso sustitutorio. (resaltado agregado)



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0034-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.20** Este mismo tenor, es compartido en las conclusiones del Informe Técnico N° 001757-2023-SERVIR-GPGSC de fecha 27 de noviembre de 2023, ante la consulta sobre las horas extras en las entidades de la administración pública:

#### III. CONCLUSIONES

[...] 3.3 En general, en el sector público, de producirse trabajo en sobretiempo o en horas extras, considerado como aquel prestado en forma efectiva en beneficio del empleador fuera de la jornada ordinaria diaria o semanal vigente en el centro de trabajo, este podría ser compensado con periodos equivalentes de descanso físico. **Las entidades públicas, independientemente del régimen laboral que las regule, no se encuentran autorizadas para efectuar gastos por concepto de horas extras.** Asimismo, corresponde a las entidades de la Administración Pública regular el procedimiento para el otorgamiento de la compensación con descanso físico, respecto de la prestación de servicios en exceso o en días no laborables, con sujeción a lo dispuesto en la Ley (resaltado agregado).

**6.21** Del contenido de tales informes técnicos emitidos por SERVIR, vemos que para dicha autoridad (órgano rector de la gestión de recursos humanos en el sector público), de comprobarse trabajo efectivo en sobretiempo por parte de un servidor público, este puede ser compensado con periodos equivalentes de descanso físico, ya que no puede autorizarse el pago de dicho trabajo en sobretiempo por las normas presupuestarias prohibitivas previamente citadas.

**6.22** Ahora bien, de la revisión de la Resolución de Sub Intendencia N° 383-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4 vemos que no hay ningún análisis respecto a tales normas presupuestarias que indican la falta de autorización de las entidades públicas de efectuar gastos por concepto de horas extras.

**6.23** Por otro lado, en la Resolución de Intendencia N° 1105-2022-SUNAFIL/ILM, únicamente hace alusión al artículo 6° de la Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2019 sobre la prohibición de reajuste e incremento de remuneraciones; no obstante, no toma en cuenta que, la misma norma, en su artículo 8°, hace una alusión expresa de la no autorización de gasto por concepto de horas extras en las entidades del sector público.

**6.24** De lo expuesto, se evidencia que las instancias previas, no analizaron de forma adecuada los argumentos de defensa de la impugnante, y omitieron considerar tales normas presupuestarias que impiden la autorización de gasto por concepto de horas extras, a pesar de que ello fue uno de los argumentos centrales de la defensa de la impugnante



a lo largo del procedimiento sancionador, lo cual debió ser tomado en cuenta al momento de analizar si correspondía o no ser sancionado por los incumplimientos detectados en la Medida Inspectiva de Requerimiento y el Acta de Infracción.

- 6.25** En ese sentido, las instancias de mérito han lesionado el debido procedimiento y la debida motivación, asimismo, no han garantizado el derecho del administrado de obtener una resolución debidamente motivada y sustentada correctamente en base a las normas legales pertinentes para la resolución del caso.
- 6.26** Es así que, es imperativo recalcar que las instancias del sistema responsables de la tramitación del procedimiento administrativo sancionador deben garantizar que la motivación comprenda todas las alegaciones de los administrados, analizando sus fundamentos de hecho y de derecho; así como sustentando adecuadamente la aplicación, interpretación o integración normativa que corresponda a la absolución de cada una de las alegaciones planteadas, conforme a los precedentes o jurisprudencia constitucionalmente establecidos.
- 6.27** Respecto de la forma específica del vicio del acto administrativo identificado, debe precisarse que el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia no solo ha identificado, sino ratificado el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones, por ejemplo, en la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 00728-2008-PHC/TC, precisa:

“7. El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales.

Así, en el Exp. N.º 3943-2006-PA/TC y antes en el voto singular de los magistrados Gonzales Ojeda y Alva Orlandini (Exp. N.º 1744-2005-PA/TC), este Colegiado Constitucional ha precisado que el contenido constitucionalmente garantizado de este derecho queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos:

- a) **Inexistencia de motivación o motivación aparente.** Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.
- b) Falta de motivación interna del razonamiento. La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, cuando existe incoherencia narrativa, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0034-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

el Juez o Tribunal; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.

c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas. El control de la motivación también puede autorizar la actuación del juez constitucional cuando las premisas de las que parte el Juez no han sido confrontadas o analizadas respecto de su validez fáctica o jurídica. Esto ocurre por lo general en los casos difíciles, como los que identifica Dworkin, es decir, en aquellos casos donde suele presentarse problemas de pruebas o de interpretación de disposiciones normativas. La motivación se presenta en este caso como una garantía para validar las premisas de las que parte el Juez o Tribunal en sus decisiones. Si un Juez, al fundamentar su decisión: 1) ha establecido la existencia de un daño; 2) luego, ha llegado a la conclusión de que el daño ha sido causado por "X", pero no ha dado razones sobre la vinculación del hecho con la participación de "X" en tal supuesto, entonces estaremos ante una carencia de justificación de la premisa fáctica y, en consecuencia, la aparente corrección formal del razonamiento y de la decisión podrán ser enjuiciadas por el juez [constitucional] por una deficiencia en la justificación externa del razonamiento del juez.

Hay que precisar, en este punto y en línea de principio, que el hábeas corpus no puede reemplazar la actuación del juez ordinario en la valoración de los medios de prueba, actividad que le corresponde de modo exclusivo a éste, sino de controlar el razonamiento o la carencia de argumentos constitucionales; bien para respaldar el valor probatorio que se le confiere a determinados hechos; bien tratándose de problemas de interpretación, para respaldar las razones jurídicas que sustentan determinada comprensión del derecho aplicable al caso. Si el control de la motivación interna permite identificar la falta de corrección lógica en la argumentación del juez, el control en la justificación de las premisas posibilita identificar las razones que sustentan las premisas en las que ha basado su argumento. El control de la justificación externa del razonamiento resulta fundamental para apreciar la justicia y razonabilidad de la decisión judicial en el Estado democrático, porque obliga al juez a ser exhaustivo en la fundamentación de su decisión y a no dejarse persuadir por la simple lógica formal.

d) La motivación insuficiente. Se refiere, básicamente, al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada. Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la "insuficiencia" de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.



e) La motivación sustancialmente incongruente. El derecho a la debida motivación de las resoluciones obliga a los órganos judiciales a resolver las pretensiones de las partes de manera congruente con los términos en que vengan planteadas, sin cometer, por lo tanto, desviaciones que supongan modificación o alteración del debate procesal (incongruencia activa). Desde luego, no cualquier nivel en que se produzca tal incumplimiento genera de inmediato la posibilidad de su control. El incumplimiento total de dicha obligación, es decir, el dejar incontestadas las pretensiones, o el desviar la decisión del marco del debate judicial generando indefensión, constituye vulneración del derecho a la tutela judicial y también del derecho a la motivación de la sentencia (incongruencia omisiva). Y es que, partiendo de una concepción democratizadora del proceso como la que se expresa en nuestro texto fundamental (artículo 139º, incisos 3 y 5), resulta un imperativo constitucional que los justiciables obtengan de los órganos judiciales una respuesta razonada, motivada y congruente de las pretensiones efectuadas; pues precisamente el principio de congruencia procesal exige que el juez, al momento de pronunciarse sobre una causa determinada, no omita, altere o se exceda en las peticiones ante él formuladas.

f) Motivaciones cualificadas. - Conforme lo ha destacado este Tribunal, resulta indispensable una especial justificación para el caso de decisiones de rechazo de la demanda, o cuando, como producto de la decisión jurisdiccional, se afectan derechos fundamentales como el de la libertad. En estos casos, la motivación de la sentencia opera como un doble mandato, referido tanto al propio derecho a la justificación de la decisión como también al derecho que está siendo objeto de restricción por parte del Juez o Tribunal.” (énfasis agregado).

**6.28** En consecuencia, esta Sala encuentra acreditada la vulneración al debido procedimiento, sustentado en una motivación aparente, la cual se configura ya que la Sub Intendencia e Intendencia, si bien dan la apariencia de motivación, no evaluaron correctamente los argumentos de defensa de la impugnante y las normas legales pertinentes para la resolución del caso, ya que solo repiten el razonamiento del Acta de Infracción, deviniendo en que su decisión carece de sustento jurídico suficiente.

**6.29** En consecuencia, esta Sala encuentra acreditada la vulneración al debido procedimiento, sustentado en una motivación aparente, la cual se configura ya que la Sub Intendencia e Intendencia si bien dan la apariencia de motivación al citar normas y reiterar los hechos constatados por el personal inspectivo, no analizaron todos los argumentos de defensa invocados y las normas legales pertinentes para la resolución del caso.

**6.30** Cabe precisar que, realizado el análisis de conservación del acto conforme al artículo 14º del TUO de la LPAG, el vicio resulta trascendente y no comprendido en las causales taxativamente consideradas en el precitado artículo por no tratarse de una motivación insuficiente o parcial sino una aparente. Por ello, conforme al numeral 2 del artículo 10º del TUO de la LPAG, el acto deviene en nulo.

“Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

(...)

**2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.**  
(énfasis agregado)”.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0034-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.31** Por tanto, resulta imposible convalidar la motivación de las resoluciones de Intendencia y Subintendencia, las cuales debieron evaluar de forma adecuada los argumentos de defensa de la impugnante. Lo anterior generó además de afectación a la debida motivación, una vulneración del derecho de defensa del administrado y al debido procedimiento. Debe recordarse que recae en la Administración el deber de acreditar fehacientemente la conducta antijurídica en el imputado, luego de un procedimiento llevado a cabo con las garantías constitucionalmente reconocidas y reseñadas líneas arriba.

**6.32** Estando a lo expuesto, este Tribunal ha identificado que la Resolución de Sub Intendencia N° 383-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 07 de setiembre de 2020, y confirmada por la Resolución de Intendencia N° 1105-2022-SUNAFIL/ILM de fecha 30 de junio de 2022, incurre en vicio de nulidad y se encuentra dentro del supuesto de hecho contemplado en el numeral 2 del artículo 10° del TUO de la LPAG, dada la existencia de un vicio en el acto administrativo constituido por la motivación aparente.

#### **De la potestad del Tribunal para declarar la nulidad de los actos emitidos por las autoridades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo**

**6.33** El artículo 15 de la Ley N° 29981 señala que el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. En ese sentido, el artículo 14 del 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”. Precisa, además, que 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”.

**6.34** En el caso concreto, se han identificado vicios en el trámite del procedimiento administrativo sancionador que acarrearán la nulidad de al menos un acto administrativo expedido por una autoridad del Sistema de Inspección del Trabajo.

**6.35** En tal sentido, considerando que, Resolución de Sub Intendencia N° 383-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 07 de setiembre de 2020, ha sido emitida vulnerando el derecho al debido procedimiento administrativo, de conformidad con el numeral 12.1 del artículo 12 y el numeral 13.1 del artículo 13 del TUO de la LPAG; ya que tal resolución carece de efectos y, en consecuencia, corresponde declarar la nulidad de la citada resolución, y de los sucesivos actos u actuaciones del procedimiento, al haberse vulnerado la debida motivación.



- 6.36** Conforme a lo anterior, se deberá retrotraer el procedimiento administrativo sancionador al momento en el cual se produjo el vicio inicial; esto es, al momento de emisión de la Resolución de primera instancia respectiva, a efectos que dicha instancia emita una nueva decisión considerando los argumentos contenidos en la presente Resolución, conforme a lo prescrito en el numeral 12.1 del artículo 12 del TUO de la LPAG.
- 6.37** Por consiguiente, se deja a salvo el derecho de cualquiera de las partes para que lo haga valer en la vía legal que corresponda, debido a que el presente pronunciamiento incide en la tramitación del procedimiento, y no sobre el fondo del asunto.
- 6.38** De otro lado, corresponde remitir los actuados al superior jerárquico del acto declarado nulo y a la Gerencia General, a fin de que, de estimarlo conveniente, disponga hacer efectiva la responsabilidad del emisor, de acuerdo con las pautas establecidas en el numeral 11.3 del artículo 11 del TUO de la LPAG<sup>12</sup>.
- 6.39** Finalmente, por las consideraciones antes dichas, no corresponde pronunciarse sobre los otros alegatos planteados en el recurso de revisión.

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas y 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 **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE** en contra de la Resolución de Intendencia N° 1105-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 30 de junio de 2022, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 401-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** – Declarar la **NULIDAD** de la Resolución de Sub Intendencia N° 383-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 07 de setiembre de 2020 y la de los sucesivos actos y actuaciones emitidas en el procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 401-2020-SUNAFIL/ILM.

**TERCERO.** - **RETROTRAER** el procedimiento administrativo sancionador al momento en el que se produjo el vicio, esto es, la emisión de la Resolución de Sub Intendencia N° 383-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 07 de setiembre de 2020, a fin de que la instancia competente

---

<sup>12</sup> TUO de la LPAG

Artículo 11.- Instancia competente para declarar la nulidad (...) 11.3 La resolución que declara la nulidad dispone, además, lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido, en los casos en que se advierta ilegalidad manifiesta, cuando sea conocida por el superior jerárquico”.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 0034-2025-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

emita un nuevo pronunciamiento considerando los alcances señalados en la presente resolución.

**CUARTO.** - Remitir los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana, y a la Gerencia General de la SUNAFIL, a fin de que, de considerarlo conveniente, procedan conforme a sus atribuciones y de acuerdo con lo señalado en el considerando 6.38 de la presente resolución.

**QUINTO.** - Notificar la presente resolución a **MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LINCE** y a la Intendencia de Lima Metropolitana para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Presidenta

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Vocal Titular

**MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA**

Vocal Titular

**Vocal ponente: LUIS MENDOZA**

20250115OUP – HR 51703-2019