DIARIO OFICIAL DEL BICENTENARIO

El Peruano

FUNDADO EL 22 DE OCTUBRE DE 1825 POR EL LIBERTADOR SIMÓN BOLÍVAR

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Viernes 22 de agosto de 2025

PRECEDENTES VINCULANTES

(Constitucionales, Judiciales y Administrativos)

Año XXXIV / Nº 1282

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
SALA PLENA

RESOLUCIÓN DE SALA PLENA
Nº 009-2025-SUNAFIL/TFL

EXPEDIENTE SANCIONADOR : **296-2022-SUNAFIL/IRE-LIM**

PROCEDENCIA : **INTENDENCIA REGIONAL DE LIMA**

IMPUGNANTE : **BANCO DE CREDITO DEL PERU**

ACTO IMPUGNADO : **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 84-2023-SUNAFIL/IRE-LIM**

MATERIA : **LABOR INSPECTIVA**

Sumilla: *Se declara* ***FUNDADO EN PARTE*** *el recurso de revisión interpuesto por el* ***BANCO DE CREDITO DEL PERU****, en contra de la Resolución de Intendencia Nº 84-2023-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 16 de junio de 2023. Se* ***ESTABLECE*** *como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos* ***6.27, 6.28, 6.29*** *y* ***6.30*** *de la presente resolución, referente a que el mandato específico de la medida inspectiva de requerimiento debe basarse en conductas expresamente señaladas como infracción, respetando los Principios de Legalidad y Tipicidad.*

Lima, 1 de agosto de 2025

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el **BANCO DE CREDITO DEL PERU** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia Nº 84-2023-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 16 de junio de 2023 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante Orden de Inspección Nº 213-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral[1], que culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 195-2022-SUNAFIL/IRE-LIM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otra, de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento del 27 de abril de 2022.

1.2. Que, mediante Imputación de Cargos Nº 298-2022-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IC, de fecha 30 de junio de 2022, notificado el 04 de julio de 2022, 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 Nº 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3. De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53º del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción Nº 538-2022-SUNAFIL/IRE-LIM/SIAI-IF, de fecha 11 de noviembre de 2022 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Lima, la cual mediante Resolución de Subintendencia Nº 127-2023-SUNAFIL/IRE-LIM/SISA, de fecha 28 de marzo de 2023, notificada el 30 de marzo de 2023, multó a la impugnante por la suma de S/ 19,320.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la asignación familiar de los periodos de marzo 2018 hasta marzo de 2022, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 7,222.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento notificado con fecha 27 de abril de 2022 y debió cumplirse en fecha 03 de mayo de 2022, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una sanción ascendente a S/ 12,098.00.

1.4. Con fecha 24 de abril de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia Nº 127-2023-SUNAFIL/IRE-LIM/SISA, argumentando lo siguiente:

i. Afirma que no existe prohibición legal para que el empleador pacte mejoras remunerativas, incluyendo la asignación familiar dentro de la remuneración mensual fija, tal como se establece en los contratos suscritos por todos los trabajadores antes de iniciar la relación laboral. Afirma que las boletas de pago evidencian el monto de la asignación familiar controvertida y que tanto el Poder Judicial como la SUNAFIL han validado esta modalidad de pago en casos similares. Alega que la autoridad sancionadora incurrió en motivación aparente al no valorar las pruebas presentadas, omitir el contrato de trabajo y las boletas de pago, y no pronunciarse sobre el expediente judicial N.º 418-2022-0-2301-JR-LA-01.

ii. Asimismo, argumenta que se ha vulnerado el principio de predictibilidad y confianza legítima al desconocer criterios previos de SUNAFIL que validaron el pago de la asignación familiar bajo esta modalidad. Alega también la vulneración del principio de tipicidad, indicando que los supuestos previstos en el numeral 24.4 del artículo 24 y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT no se configuran en el presente caso, acusando una interpretación extensiva de la norma con el único fin de sancionar. Señala que se le requirió ilegalmente el pago de una

asignación familiar ya abonada, configurándose así una medida inspectiva improcedente.

iii. Finalmente, invoca la vulneración del principio de licitud, al sancionársele sin evidencia objetiva que acredite las conductas imputadas. Refiere que la autoridad presumió su incumplimiento sin pruebas y trasladó indebidamente la carga de la prueba a la administrada, concluyendo que las dos infracciones atribuidas carecen de sustento fáctico y jurídico.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia Nº 84-2023-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 16 de junio de 2023[2], la Intendencia Regional de Lima declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la sanción impuesta, por considerar los siguientes puntos:

i. En relación a la infracción sobre el pago de la asignación familiar, manifiesta que, la asignación familiar es un beneficio laboral equivalente al 10% de la remuneración mínima vital, previsto para aquellos trabajadores que tiene a su cargo, uno o más hijos menores de edad o que, siendo mayores, cumplen con los parámetros establecidos por la legislación para su otorgamiento. De esta manera, se reguló legalmente el derecho a la asignación familiar, lo que es acorde con el primer párrafo del artículo 24 de la Constitución Política del Perú; siendo este, un derecho fundamental del trabajador, que se encuentra constitucionalmente protegido. En adición a ello, en la Resolución Nº 099-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala se señala que este beneficio se debe pagar por separado y en forma adicional a la remuneración básica, lo que debe constar en la boleta de pago que se entrega a los trabajadores.

ii. La asignación familiar es un beneficio de naturaleza social y remunerativa, no sujeto a descuentos ni condicionado a un tiempo mínimo de servicios. El trabajador accede a este derecho acreditando que se encuentra a cargo de hijos menores o mayores que cursen estudios superiores, debiendo el empleador otorgarlo íntegramente y considerarlo en el cálculo de los beneficios sociales. De acuerdo con el artículo 3 del Decreto Supremo N.º 035-90-TR, la asignación familiar es remuneración computable para efectos de los demás beneficios laborales.

iii. Su pago tiene como finalidad exclusiva la manutención de los hijos del trabajador, conforme a la Ley N.º 25129, la cual establece que corresponde abonar el equivalente al 10 % de la remuneración mínima vital, sin contemplar pagos proporcionales ni descuentos. Por tanto, acreditado el derecho, el empleador está en la obligación de efectuar el pago íntegro del beneficio.

iv. En el caso concreto, verifica que la asignación familiar fue incluida como parte de la remuneración mensual habitual, sumando su monto al sueldo básico para determinar la remuneración total. Ello contraviene la normativa, dado que la asignación familiar constituye un concepto remunerativo independiente que debe abonarse de manera adicional al sueldo básico —por ejemplo, S/ 102.50 en el año 2023—, situación que no se ha cumplido según lo evidencian las boletas presentadas.

v. Agrega que, esa forma de cálculo se ha repetido en todas las boletas de pago de remuneraciones; en consecuencia, es evidente que la impugnante vulnera lo establecido en el artículo 1º y 2º de la Ley Nº 25129 -Ley que dispone que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar, así como lo establecido en el artículo 3º, 4º, 5º y 6º del Decreto Supremo Nº 035-90-TR; por lo que, no se cumple con su pago.

vi. Se establece que la asignación familiar, por su naturaleza jurídica y carácter remunerativo independiente, no puede incluirse dentro de la remuneración total ni ser objeto de pacto contractual. La autoridad de primera instancia fundamentó su decisión en las boletas de pago y demás documentos presentados en la investigación, determinando la infracción con base en normas aplicables y en hechos constatados, sin incurrir en arbitrariedad. Tanto el Acta de Infracción como la resolución impugnada están debidamente motivadas, no acreditándose el cumplimiento de la obligación por parte de la impugnante. Finalmente, el expediente judicial N.º 418-2022 versa sobre un caso distinto, sin relación con la presente controversia, por lo que no es pertinente su análisis en esta sede.

vii. La autoridad sancionadora precisó que los informes de actuaciones inspectivas citados por la impugnante corresponden a casos distintos y no vinculan el presente procedimiento. En el caso concreto, el personal inspectivo constató la vulneración de la normativa sobre asignación familiar, reiterando que sus criterios no dependen de pronunciamientos de otros inspectores. Asimismo, recordó que el empleador puede otorgar beneficios adicionales, pero ello no le habilita a denominarlos "asignación familiar" si no cumplen con los requisitos legales previstos en la Ley N.º 25129, por lo que el pago otorgado no tiene la naturaleza de dicho beneficio legal.

viii. Se concluyó que la impugnante no acreditó el pago de la asignación familiar conforme a ley, configurando la infracción grave tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. El personal inspectivo actuó sobre la base de evidencias documentales, sin vulnerar los principios de tipicidad, licitud o culpabilidad, siendo la impugnante plenamente responsable de la conducta infractora. Además, se determinó que incumplió la medida inspectiva de requerimiento al no presentar la documentación solicitada en el plazo otorgado, transgrediendo lo dispuesto en la LGIT y el RLGIT.

ix. Respecto a la proporcionalidad y razonabilidad de la multa, se señaló que esta se fija conforme a criterios objetivos establecidos en el RLGIT, sin margen para apreciaciones subjetivas. En consecuencia, no se advierte vulneración al debido procedimiento, principio de legalidad u otros alegados; la resolución apelada está debidamente motivada, existe correspondencia entre los hechos constatados y las normas infringidas, y la multa fue calculada en estricto cumplimiento de la normativa aplicable.

1.6. Con fecha 12 de julio de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lima, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia Nº 84-2023-SUNAFIL/IRE-LIM.

1.7. La Intendencia Regional de Lima admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000641-2023-SUNAFIL/IRE-LIM, recibido el 19 de julio 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 Nº 29981[3], 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 Nº 29981[4], en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo[5] (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2022-TR[6], y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2017-TR[7] (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 Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo Nº 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, modificado por el Decreto Legislativo Nº 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 Nº 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 Nº 019-2006-TR, y sus normas modificatorias[8].

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 Nº 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 DEL BANCO DE CREDITO DEL PERU

4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que el **BANCO DE CREDITO DEL PERU**, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia Nº 84-2023-SUNAFIL/IRE-LIM, emitida por la Intendencia Regional de Lima, que confirmó la sanción impuesta de S/ 19,320.00, por la comisión de, entre otra, una (01) 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 primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; esto es, el 20 de junio de 2023.

4.2. Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por el **BANCO DE CREDITO DEL PERU.**

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 12 de julio de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia Nº 84-2023-SUNAFIL/IRE-LIM, señalando los siguientes alegatos:

i. Aplicación errónea del artículo 14 de la LGIT, que regula la imposición de una medida inspectiva de requerimiento:

- La medida inspectiva fue emitida de manera ilegal, pues solo puede ser adoptada y emitida en el escenario en el que, concluidas las actuaciones inspectivas de investigación, se tenga la certeza de estar frente a un incumplimiento de naturaleza subsanable. Para ello, se necesita como requisito indispensable que primero se compruebe fehacientemente que el empleador omitió el cumplimiento de una obligación legal, conforme el artículo 14 de la LGIT.

- Añade que, el inspectivo no identificó los requisitos necesarios del tipo infractor imputado, regulado en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, es decir, no acreditó el incumplimiento sobre el pago de la asignación familiar del trabajador. No obstante, el personal inspectivo sin motivo ni razón alguna, decide emitir una medida inspectiva de requerimiento; por lo que, nuevamente, remitieron la evidencia del pago oportuno e íntegro, acreditando otra vez el pago de la asignación familiar.

- Afirma que ha cumplido con pagar íntegramente la asignación familiar. Así, como se ha venido explicando a lo largo del procedimiento sancionador, acorde a lo establecido con el contrato de trabajo a plazo indeterminado, se pactó una remuneración mensual que incluía los conceptos de remuneración fija, asignación familiar y remuneración mensual, lo que se refleja en la boleta de pago; por lo que, no debió emitir una medida inspectiva de requerimiento.

ii. Inaplicación del numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, vulnerándose el debido procedimiento:

- Inaplicación del numeral 6.2 del artículo 6 del TUO de la LPAG: El deber de motivación es una de las garantías mínimas del debido procedimiento aplicable a los procedimientos administrativos sancionadores. En ese sentido, la norma ha establecido los requisitos mínimos que la administración debe cumplir para considerar que ha motivado adecuadamente sus decisiones.

- Afirma que la resolución impugnada incurre en error al señalar que no ha cumplido con otorgar el 10% adicional del salario como concepto de asignación familiar; sin embargo, tal como se muestra en las imágenes de las boletas, se advierte cumplimiento ya que otorgaron un pago adicional a la remuneración fija, que percibe el trabajador. Precisa que, esta forma de pago ha sido avalada tanto por el Poder Judicial (Expediente Nº 418-2022-0-2301-JR-LA-01) como por la SUNAFIL (Orden de Inspección Nº 907-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, Nº 2800-2020-SUNAFIL/IRE-LIB, Nº 2785-2020-SUNAFIL/IRE-PIU, Nº 2786-2020-SUNAFIL/IRE-PIU y Nº 2787-2020-SUNAFIL/IRE-PIU). Además, indica que la resolución impugnada, se señala que no es válido que se incluya dentro o parte de la remuneración total a la asignación familiar; sin embargo, no hay base legal que prohíba este tipo de pago. Agrega que, lo que pretendía el personal inspectivo es que se le acredite un pago que ya se había realizado y jamás señaló que dicho pago no podía ser válido.

iii. Inaplicación del Principio de Tipicidad: En el caso de autos, la segunda instancia avala que se pretenda sancionarlos por no cumplir con una obligación que ya había sido cumplida, conforme ha sido acreditado mediante el pago de las boletas y la constancia de depósito. Sólo la primera y segunda instancia han argumentado que la forma en cómo se pagó no era la correcta, sin alegar sustento jurídico. En consecuencia, se les ha afectado su derecho de defensa al imputarles una infracción que se encuentra relacionada al pago de la asignación familiar. Precisa que, la segunda instancia tipifica la supuesta no acreditación del pago de la asignación familiar del trabajador, bajo el inciso 25.4 del artículo 25 del RLGIT, siendo una infracción muy grave y se encuentra relacionada con la higiene y salubridad de las prestaciones alimentarias; por lo que, esto evidencia que no se ha revisado exhaustivamente el caso, tipificando la infracción de manera errónea, lo cual no solo vulnera el Principio de Tipicidad sino también su Derecho de Defensa.

iv. Inaplicación de los Principios de Licitud y Verdad Material: En el presente caso, pese a que es obligación de la Intendencia justificar y probar debidamente la existencia de infracciones para poder imputar y sancionar a una empresa; contrariamente, se presume que la impugnante no ha realizado un pago correcto de la asignación familiar; por lo que, al momento de resolver, se deberá tener en consideración los argumentos expuestos y pruebas presentadas a lo largo del presente procedimiento administrativo sancionador. Se hace referencia a la Resolución de Sala Plena Nº 001-2023-SUNAFIL/TFL. Y solicita el uso de la palabra por ser su derecho.

v. Mediante escrito 06 de febrero de 2024 la impugnante presentó un escrito con la sumilla: "TÉNGASE PRESENTE", señalando lo siguiente: la Corte Superior de Justicia de Piura emitió sentencia en el Expediente Nº 00038-2022-0-2008-JM-LA-01, solicitando se tenga presente dicho pronunciamiento.

vi. Asimismo, el 11 de febrero de 2025, presentó un escrito con la sumilla: "TÉNGASE PRESENTE PARA MEJOR RESOLVER", señalando que: el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución Nº 496-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (considerando 6.11), Resolución Nº 461-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala (considerando 6.12 y 6.31), han validado la forma de pago del concepto de asignación familiar. Además, indican que, se tenga en cuenta la Casación Laboral Nº 55323-2022-TACNA que concluyó con el cumplimiento de la obligación del pago, habiéndose validado el efectivo abono de la asignación familiar. Y el expediente Nº 038-2022-0-2008-JR-LA-01 de la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Piura siguió la misma línea. Añaden que, la SUNAFIL viene validando su forma de pago en diferentes órdenes de inspección. Por lo que, solicita se declare la nulidad, o en su defecto, se revoque la multa impuesta.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la infracción grave

6.1. Se debe precisar que, de la verificación de la resolución impugnada, se advierte que se ha sancionado a la impugnante por la comisión de una (01) infracción grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Asimismo, por una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

6.2. En ese sentido, debe observarse la naturaleza del recurso de revisión; para ello, remitimos al artículo 218 del TUO de la LPAG el cual establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley

especial de la materia, la LGIT, específicamente el artículo 49 la siguiente redacción:

> "**Artículo 49.- Recursos administrativos**
> Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004- 2019-JUS.
> El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos."

6.3. En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un recurso de carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en el punto 3.4 de la presente resolución.

6.4. Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

> "(…) la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.
> El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, **que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo**, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y sus normas modificatorias" (énfasis añadido).

6.5. En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con la infracción **muy grave**, e identificando si sobre ésta se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente (énfasis añadido).

6.6. Por lo expuesto, no corresponde emitir pronunciamiento sobre alegatos efectuados por la impugnante vinculados a la infracción GRAVE, pues no son de competencia de este Tribunal.

Sobre la supuesta vulneración al Debido Procedimiento

6.7. Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona en una presunta vulneración al Deber de Motivación y Debido Procedimiento[9]. Por ende, corresponde en primer término, emitir pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.

6.8. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el "obtener una decisión motivada, fundada en derecho". El Principio del Debido Procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa[10], 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, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.

6.9. Debe señalarse que, conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 08 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutivo en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.

6.10. Del examen efectuado, no se advierte vulneración genérica por ausencia de motivación, ni al debido procedimiento; por tanto, no cabe acoger los argumentos expuestos en este extremo, debiendo ser desestimado; sin perjuicio de examinarse la motivación específica respecto del reproche administrativo, calificado como infracción muy grave, falta imputada al administrado.

6.11. Se debe precisar que la valoración distinta de los hechos constatados y del análisis del RLGIT que pueda realizar esta Sala, no desvirtúa la Legalidad ni la Validez de las decisiones de las instancias anteriores, conforme lo dispone el segundo párrafo del numeral 6.3 del artículo 6[11] del TUO de la LPAG, pues, la apreciación distinta de este Tribunal sobre los hechos o aplicación del derecho del caso en revisión, no implica que se haya producido la afectación al debido procedimiento de la impugnante; en consecuencia, se debe desestimar lo invocado por la recurrente, pues no se verifica ninguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG.

Sobre la infracción a la medida inspectiva de requerimiento

6.12. Según el numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5 de la LGIT, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y facultados para requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas destinadas al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. Sobre ello, el inciso 13.5 del artículo 13 del RLGIT establece que dichas medidas, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refiere los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13 del mismo reglamento.

6.13. Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

> "Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. **Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas**. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse" (énfasis añadido).

6.14. En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2 que "si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, **requerimiento**, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización" (énfasis añadido).

6.15. Como se evidencia de las normas glosadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el sujeto inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador (PAS).

6.16. En esa línea argumentativa, de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena Nº 002-2022-SUNAFIL/TFL, publicada el 06 de mayo de 2022 en el diario oficial El Peruano, las medidas inspectivas de requerimiento deben de encontrarse vinculadas bajo los siguientes aspectos:

> **"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 RLGIT[10], 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 inejecución 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).

6.17. También, mediante Resolución de Sala Plena Nº 009-2023-SUNAFIL/TFL, publicado el 11 de junio de 2023, en el diario oficial El Peruano, se ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria el criterio expuesto en el fundamento 6.26, conforme el siguiente detalle:

"**6.26**. La medida inspectiva de requerimiento, al ser una "orden dispuesta por la inspección de trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo", debe contener un mandato claro y su entendimiento debe regirse por la razonabilidad, el deber de colaboración y la buena fe procedimental. En ese sentido, la medida de requerimiento debe cumplir con expresar el ámbito subjetivo y objetivo, siendo estos extremos suficientes para producir el resultado esperado por la medida: la rectificación de una situación antijurídica.

a) *Ámbito subjetivo:* En primer lugar, debe individualizar a los trabajadores afectados por el incumplimiento reprochado al sujeto inspeccionado;

b) *Ámbito objetivo:* En segundo lugar, a) debe identificar la afectación resultante de un comportamiento imputable al empleador - como ocurre en el caso de autos, al describirse el número de horas en sobretiempo laboradas, así como su incumplimiento en el pago - y, b) establecer cómo es que debe cumplirse dicha medida, es decir, qué acciones debe ejecutar el inspeccionado a fin de revertir la conducta reprochada.

En ese sentido, el ámbito objetivo de la medida de requerimiento no se agota con la mención de la normativa legal vigente afectada o inobservada por el sujeto inspeccionado, sino que incluye el mandato de su cumplimiento, en la forma y modo esperado (…)"

"d) (…) el bloque de legalidad invocable (conforme con lo dispuesto por los artículos 5 y 14 de la LGIT y los artículos 13 y 17 del RLGIT) no establece como requisito *sine qua non* que la medida inspectiva de requerimiento deba identificar el monto dinerario que adeuda el sujeto inspeccionado."

6.18. Por ello, la inspeccionada tiene la carga de dar cumplimiento a lo ordenado por la autoridad inspectiva, caso contrario, su incumplimiento constituye infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa, según lo dispuesto por el artículo 36 de la LGIT y el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

6.19. Así, es oportuno señalar que, este Tribunal mediante Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SUNAFIL/TFL, que constituye precedente de observancia obligatoria, reconoce la naturaleza independiente de las infracciones contra la labor inspectiva, señalando: "los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva, referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo". Por lo que, su configuración se efectúa independientemente de las infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral o en materia de seguridad y salud en el trabajo, que se detecten.

6.20. En atención a lo expuesto, se debe tener en cuenta que, respecto a la infracción que es materia de solicitud de subsanación en la medida inspectiva de requerimiento, calificada como infracción grave en el Acta de Infracción, se ha agotado la vía administrativa, esto es, ha causado estado[12].

6.21. También, debe considerarse que el incumplimiento de lo solicitado mediante la medida inspectiva de requerimiento fue imputado a título de "falta grave". Es decir, para efectos del análisis del recurso de revisión, el cual se enfoca en la presente infracción a la labor inspectiva, es ineludible la apreciación sobre la comisión o subsanación del incumplimiento en materia de relaciones laborales, calificado por el RLGIT como "falta grave".

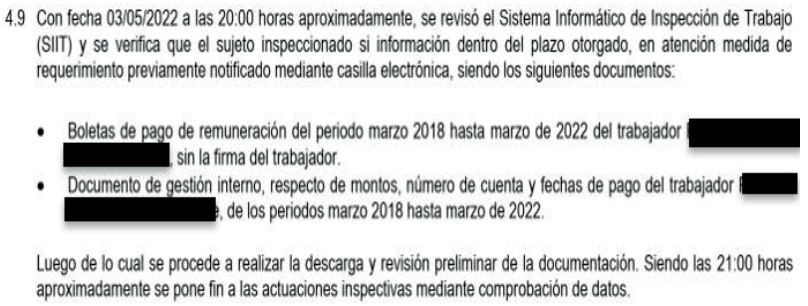
6.22. En el presente caso, se sanciona por no haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 27 de abril de 2022, cuyo mandato específico contenía lo siguiente: "Acreditar el pago de la asignación familiar correspondiente al periodo marzo 2018 hasta marzo 2022, para lo cual deberá exhibir depósito bancario a nombre del trabajador por el monto de S/.4,456.00 soles, adjuntado una hoja de liquidación donde se detalle los periodos pagados de asignación familiar". Otorgando para dicho efecto, un plazo máximo de tres (03) días hábiles para la adopción de las medidas requeridas, bajo apercibimiento de multa en caso de incumplimiento.

6.23. Así, en la búsqueda del cumplimiento, el personal inspectivo le otorga al entonces sujeto inspeccionado un plazo razonable para su cumplimiento.

6.24. En sus alegatos, la impugnante asevera que cumplió con el mandato específico de la medida inspectiva de requerimiento, conforme la documentación presentada (boletas de pago y constancias); sin embargo, acorde a los hechos constatados del Acta de Infracción, el personal inspectivo concluyó que dicha medida fue incumplida, debido a que la documentación remitida no acreditaba la obligación exigida, bajo los términos especificados por el personal inspectivo.

6.25. Conforme se advierte del punto 4.9 de los hechos constatados del Acta de Infracción, la impugnante presentó documentos como respuesta a la medida de requerimiento señalada, conforme a continuación se detalla:

Imagen Nº01



4.9 Con fecha 03/05/2022 a las 20:00 horas aproximadamente, se revisó el Sistema Informático de Inspección de Trabajo (SIIT) y se verifica que el sujeto inspeccionado si información dentro del plazo otorgado, en atención medida de requerimiento previamente notificado mediante casilla electrónica, siendo los siguientes documentos:

- Boletas de pago de remuneración del periodo marzo 2018 hasta marzo de 2022 del trabajador [redacted], sin la firma del trabajador.
- Documento de gestión interno, respecto de montos, número de cuenta y fechas de pago del trabajador [redacted], de los periodos marzo 2018 hasta marzo de 2022.

Luego de lo cual se procede a realizar la descarga y revisión preliminar de la documentación. Siendo las 21:00 horas aproximadamente se pone fin a las actuaciones inspectivas mediante comprobación de datos.

6.26. De la documentación presentada por el impugnante ante la inspección de trabajo se verifica que esta cumple con la forma y el modo de subsanación establecidos en la medida inspectiva. En consecuencia, se constata el cumplimiento del mandato específico, toda vez que, entre otros, a través de cada una de las boletas de pago se aprecia el concepto otorgado en virtud de la Ley Nº 25129 - Ley que dispone que los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar-, el cual se encuentra desagregado del concepto de remuneración básica. Así, el monto dinerario consignado en el mandato guarda correspondencia con los periodos del concepto exigido, encontrándose debidamente individualizado, lo que permite su distinción y verificación.

6.27. En ese sentido, cuando la medida inspectiva de requerimiento se sustenta en la inferencia referida a que un beneficio otorgado por el empleador —por ejemplo, la asignación familiar— no se ajusta a lo dispuesto por la Ley N.º 25129 por haberse extendido a trabajadores que no cumplen los requisitos legales, debe tenerse presente que tal apreciación no puede apartarse

de la literalidad de dicha norma. Así, la inspección de trabajo debe considerar que dicha inferencia realizada no se aparte de la literalidad del dispositivo normativo cuyo incumplimiento se reprocha. En el caso en concreto, se aprecia que, de la literalidad de la norma no existe disposición legal que prohíba dicho otorgamiento ni evidencia de que ello afecte derechos.

6.28. Es necesario distinguir entre aquellos casos en los que la trazabilidad de pagos a quienes no califican como beneficiarios de una norma genera un impacto adverso sobre algún beneficiario o sobre un grupo de beneficiarios -ya sea real o potencial-, en cuyo caso dicho efecto adverso se encuentra tipificado como infracción, ya sea como discriminación, hostilidad o práctica antisindical, por nombrar, de manera enunciativa, mas no limitativa, algunos tipos sancionadores. Por consiguiente, el efecto negativo sobre el o los beneficiarios no puede asumirse ni sancionarse a menos que se encuentre expresamente tipificado como infracción. Lo contrario, además de atentar contra el Principio de Tipicidad, podría conducir a penalizar mejores prácticas que otorguen beneficios mayores a los previstos por ley, sin perjudicar a ningún otro trabajador.

6.29. Cabe recordar que, la inspección de trabajo al momento de emitir la medida inspectiva de requerimiento debe identificar con precisión la conducta del sujeto inspeccionado que contraviene una disposición legal sustantiva en materia sociolaboral o de seguridad y salud en el trabajo. Es indispensable especificar los hechos concretos, el deber normativo incumplido y establecer con claridad la correspondencia con uno de los tipos infractores contemplados en el RLGIT, identificando y describiendo cómo la conducta del empleador encaja dentro del tipo infractor correspondiente. De lo contrario, el comportamiento exigido por la medida podría sustraerse o carecer de sustento fáctico.

6.30. En ese sentido, se reafirma la aplicación irrestricta del Principio de Tipicidad[13] como garantía del debido procedimiento administrativo, incluso en la etapa inspectiva. Este principio exige que toda conducta sancionable se encuentre previamente tipificada en una norma con rango de ley, de forma clara y específica, conforme al aforismo *nullum poena sine lege* —no hay pena sin ley. Por tanto, en ninguna etapa del procedimiento administrativo sancionador -tampoco desde la inspección- puede incluirse un comportamiento sancionable adicional al previsto en la norma, más aún cuando esta no excluya o impida su otorgamiento, como sucede en el presente caso. Admitir este tipo de interpretaciones extensivas o analógicas no solo está prohibido por la ley, sino que vulnera el literal a. del numeral 24 del artículo 2º de la Constitución Política ya que en un Estado Constitucional de Derecho todo lo que no está prohibido por la ley, se encuentra permitido para los particulares. En consecuencia, los tipos infractores del RLGIT deben aplicarse conforme se encuentren previstos -sin admitir interpretación extensiva o analogía- para no vulnerar el Principio de Tipicidad, el Debido Procedimiento y la libertad personal del administrado.

6.31. Desde una perspectiva doctrinaria, Morón Urbina señala que "este principio exige el cumplimiento de tres aspectos concurrentes: i) la reserva de ley para la descripción de aquellas conductas pasibles de sanción por la administración pública, ii) la exigencia de certeza o exhaustividad suficiente en la descripción de las conductas sancionables constitutivas de las infracciones administrativas y, iii) la interdicción de la analogía y la interpretación extensiva en la aplicación de los supuestos descritos como ilícitos (desde el punto de vista concreto, la tipificación es de interpretación restrictiva y correcta)" [14].

6.32. Dicho mandato de tipificación se presenta en dos niveles:

(i) Exige que la norma describa los elementos esenciales del hecho que califica como infracción sancionable, con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal (de acuerdo con el principio de taxatividad); y

(ii) En un segundo nivel -esto es, en la fase de la aplicación de la norma- la exigencia de que el hecho concreto imputado al autor **se corresponda exactamente con el descrito previamente en la norma**. Si tal correspondencia no existe, ordinariamente por ausencia de algún elemento esencial, se produce la falta de tipificación de los hechos, de acuerdo con el denominado principio de tipicidad en sentido estricto.[15] (énfasis añadido).

6.33. Respecto al segundo nivel, se precisa que, se exige que los hechos imputados por la Administración correspondan con la conducta descrita en el tipo infractor, evidenciándose la función garantista que circunscribe el Principio de Tipicidad dentro del procedimiento administrativo sancionador.

6.34. Complementariamente, la sentencia del Tribunal Constitucional recaía en el Expediente Nº 00026-2021-PI/TC, ha señalado lo siguiente:

> "57. En tal sentido, lo que es exigible en el derecho penal respecto del principio de legalidad, también resulta exigible respecto del derecho administrativo sancionador. En consecuencia, resultan vinculantes para este último los tres elementos que este Tribunal estableció en la Sentencia 00010-2002-AI/TC como requisitos del principio de legalidad:
> (i) La existencia de una ley *(lex scripta)*.
> (ii) Que la ley sea anterior al hecho sancionado *(lex previa)*.
> (iii) Que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado *(lex certa)*.
> 58. Esto implica que no podrá existir sanción que no se encuentre establecida expresamente en una ley de manera previa, cierta y precisa y, por lo tanto, el fundamento de la sanción no puede ser otro que la violación de un mandato o prohibición contenido en la ley.
> **(…)**
> 60. En consecuencia, se vulnera el principio de legalidad en sentido estricto si una persona es condenada o sancionada por un delito o infracción no prevista expresamente en una norma con rango de ley. Por otro lado, se vulnera el subprincipio de tipicidad o taxatividad cuando, pese a que la infracción o delito está prevista en una norma con rango de ley, la descripción de la conducta punible no cumple con estándares mínimos de precisión."

6.35. En ese sentido, corresponde señalar que no se configura una conducta típica susceptible de ser sancionada, dado que el tipo infractor aplicable exige como presupuesto el incumplimiento de la medida. Sin embargo, de los documentos presentados ante la inspección de trabajo *ex ante* y *ex post* de la emisión de dicha medida, se advierte plenamente el cumplimiento efectivo del pago de la asignación familiar al trabajador denunciante en el monto, forma y oportunidad indicados por la norma en la materia. Este es un hecho que no puede ser invalidado por el pago que el administrado haya realizado a otros trabajadores que no se verían comprendidos dentro del grupo de beneficiarios de dicha asignación.

6.36. Cabe señalar que el cumplimiento por parte de la impugnante conlleva a la no configuración del supuesto de hecho del tipo infractor del numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, en tanto el cumplimiento efectivo de lo requerido por la autoridad inspectiva genera una expectativa razonable y protegida respecto de los efectos que dicho cumplimiento debe producir. En ese sentido, no resulta válido imponer una consecuencia sancionadora cuando la conducta del administrado se ha ajustado a lo ordenado y dicho cumplimiento ha sido debidamente acreditado.

6.37. Lo expuesto en el párrafo precedente se enmarca en el Principio de Predictibilidad, conforme al cual la actuación de la autoridad debe ser coherente, transparente y predecible en cuanto a los efectos jurídicos derivados del cumplimiento de sus disposiciones. Al respecto, la doctrina indica que: "constituye una garantía por la que se da valor jurídico a la expectativa razonablemente fundada del ciudadano en cual ha de ser la futura actuación del poder en aplicación del Derecho. Obviamente no se trata de dar valor a meras expectativas subjetivas, sino aquellas que surgen a partir de signos externos o bases objetivas suficientemente concluyentes dadas dentro de la ley por la autoridad, para que los administrados se orienten hacia determinada posición, tales como, antecedentes, absolución de consultas, publicación de normas, difusión de requisitos, procedimientos, trámites, autoridad, etc" [16].

6.38. Por consiguiente, habiéndose verificado que el entonces sujeto inspeccionado atendió la medida conforme a los parámetros establecidos por el personal inspectivo, en virtud del Principio de Predictibilidad, corresponde reconocer los efectos jurídicos favorables asociados a dicha conducta, esto es, dejar sin efecto la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; por lo que, se acogen los argumentos dirigidos en este extremo.

6.39. Derivado del análisis efectuado, corresponde indicar que, a la luz de la finalidad esencial de la Inspección del Trabajo, deben definirse y aplicarse las mejores prácticas de fiscalización, las cuales no deben limitarse únicamente a la detección y sanción de infracciones, sino que deben orientarse principalmente a prevenir el incumplimiento, corregir desviaciones y fomentar una cultura de cumplimiento voluntario de la normativa sociolaboral, concordante con las funciones principales de la inspección del trabajo establecidas en el artículo 3 del Convenio 81 de la Organización Internacional de Trabajo - OIT[17]. En consecuencia, las mejores prácticas de fiscalización deben asegurar actuaciones coherentes, objetivas y respetuosas del Debido Procedimiento, que fortalezcan la legitimidad y eficacia del sistema inspectivo.

6.40. Por otro lado, respecto a la sentencia del expediente judicial Nº 00038-2022-0-2008-JM-LA-01 y el Expediente judicial Nº 418-2022-0-2301-JR-LA-01, presentada por la

impugnante, no se advierte que sea referente al trabajador afectado, así como tampoco se configura como un criterio con carácter de precedente, constituyendo un pronunciamiento particular para el caso en específico. De igual forma, sobre la Casación Laboral Nº 55323-2022-TACNA tampoco se advierte que se encuentre relacionado con el trabajador afectado, ni mucho menos que expresamente haya sido declarada como precedente vinculante; por lo que, solo tiene efecto para las partes involucradas en el caso concreto.

6.41. Por su parte, con relación a las Resolución Nº 496-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, Resolución Nº 461-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, se tiene que, son pronunciamientos que no analizan el caso concreto y por ende no podría dar respuesta al mismo; además, sobre todo no constituyen precedente de observancia obligatoria, conforme lo dispuesto en los artículos 22[18] y 23[19] del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2017-TR.

6.42. Con relación al argumento referido a la invocación de la Resolución de Intendencia Nº 112-2024, así como de los informes de actuaciones inspectivas emitidos por distintas Intendencias Regionales —que corresponden a las nueve (09) órdenes de inspección descritas en el escrito de fecha 11 de febrero de 2025, y a las cinco (05) órdenes adicionales detalladas en el recurso de revisión—, se advierte que dichos documentos no guardan relación directa con los hechos concretos materia del presente expediente sancionador. En efecto, la parte impugnante no ha demostrado de qué manera tales actuaciones podrían incidir o tener relevancia jurídica en la resolución del caso en análisis. Asimismo, cabe precisar que dichos argumentos no se encuentran comprendidos dentro de los supuestos establecidos en el primer párrafo del artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, motivo por el cual corresponde desestimar este extremo del recurso de revisión.

6.43. Por todas las razones que anteceden, corresponde declarar fundado en parte el recurso de revisión, en el extremo referido de la medida inspectiva de requerimiento.

Sobre la solicitud de informe oral

6.44. 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.

6.45. Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el Expediente Nº 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".

6.46. En similar sentido, mediante Resolución de Sala Plena Nº 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 Nº 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 éstos 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".

6.47. 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 fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponde a la siguiente infracción:

Nº	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación	Multa Impuesta
1	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de la asignación familiar de los periodos marzo 2018 hasta marzo de 2022.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT **GRAVE**	S/ 7,222.00

7.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de 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 Nº 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 Nº 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 Nº 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, teniendo en que el mandato específico de la medida inspectiva de requerimiento debe basarse en conductas expresamente señaladas como infracción, respetando los Principios de Legalidad y Tipicidad, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral, por unanimidad, considera relevante que los criterios contenidos en los fundamentos **6.27, 6.28, 6.29** y **6.30** de la presente resolución, sean declarados precedentes administrativos 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 Nº 29981 - Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley Nº 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo Nº 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por el **BANCO DE CREDITO DEL PERU**, en contra de la Resolución de Intendencia Nº 84-2023-SUNAFIL/IRE-LIM, de fecha 16 de junio de 2023, emitida por la Intendencia Regional de Lima dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador Nº 296-2022-SUNAFIL/IRE-LIM, por los fundamentos expuestas en la presente resolución.

SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTO la sanción impuesta mediante Resolución de Subintendencia Nº 127-2023-SUNAFIL/IRE-LIM/SISA, de fecha 28 de marzo de 2023, confirmada a través de la Resolución de Intendencia Nº 84-2023-SUNAFIL/IRE-LIM, 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, respecto al extremo referente de la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

CUARTO.- ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios establecidos en los fundamentos **6.27, 6.28, 6.29 y 6.30** 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 Nº 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 al **BANCO DE CREDITO DEL PERU,** y a la Intendencia Regional de Lima, 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 Nº 004-2017-TR.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI
Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS
Vocal Titular

LUIS GABRIEL PAREDES MORALES
Vocal Alterno

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI

---

1 Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Remuneraciones (Subgrupo materia: Asignaciones).

2 Notificada a la impugnante el 19 de junio de 2023.

3 "Ley Nº 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."

4 "Ley Nº 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral
El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.
El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión-. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia."

5 "Ley Nº 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 Nº 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."

7 "Decreto Supremo Nº 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 Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº004-2017-TR.

9 "**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 (…)" (énfasis añadido).

10 Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

11 TUO de la LPAG: **Artículo 6: Motivación del acto administrativo** (…) 6.3 No constituye causal de nulidad el hecho de que el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que se impugna tenga una apreciación distinta respecto de la valoración de los medios probatorios o de la aplicación o interpretación del derecho contenida en dicho acto. Dicha apreciación distinta debe conducir a estimar parcial o totalmente el recurso presentado contra el acto impugnado" (énfasis agregado).

12 Danós Ordoñez, Jorge. "Las resoluciones que ponen fin al procedimiento administrativo. Las llamadas resoluciones "que causan estado". En: Ius et Veritas. Año 9, Nº 16. Lima, junio, 1998, pp. 209- 210, señala que: "(...) acto administrativo que "causa estado" es aquél que agota o pone fin a la vía administrativa porque fija de manera definitiva la voluntad de la Administración, constituye la manifestación final de la acción administrativa respecto de la cual no es posible la interposición de otro recurso impugnativo, (...) por lo que únicamente podría ser objeto de cuestionamiento ante el Poder Judicial.

13 TUO de la LPAG, "Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa:
La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales
(…)
4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras".

14 MORÓN URBINA, "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General." Lima: Gaceta Jurídica Editores. 17 edición. Tomo II., p. 434.

15 2 NIETO, Alejandro. Derecho Administrativo Sancionador. 1ra Reimpresión, 2017. Madrid: Editorial Tecnos, p. 269.

16 MORÓN URBINA, "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General." Lima: Gaceta Jurídica Editores. 17 edición. Tomo II., p. 131.

17 El sistema de inspección estará encargado de:
(a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;
(b) facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;
(c) poner en conocimiento de la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

18 **Artículo 22.- Precedentes de observancia obligatoria**
Los pronunciamientos de la Sala Plena que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia constituye precedentes de observancia obligatoria para las entidades del Sistema cuando así se precise expresamente, siempre que una norma con rango de ley o decreto supremo no establezca lo contrario.
Cuando el Tribunal resuelva apartándose de un precedente anterior, modificándolo o revocándolo, debe expresar los fundamentos de hecho y de derecho que sustentan la resolución y las razones del apartamiento.
Para dichos efectos se deberá contar con mayoría calificada.

19 **Artículo 23.- Publicación de resoluciones y de los precedentes de observancia obligatoria**
Sin perjuicio de su notificación al impugnante, el texto íntegro de las resoluciones y de los precedentes de observancia obligatoria que emita el Tribunal se publica obligatoriamente en el portal institucional de la SUNAFIL.
Los precedentes de observancia obligatoria además se publican en el Diario Oficial El Peruano, entrando en vigencia al día siguiente de su publicación, salvo que el Tribunal expresamente disponga su vigencia diferida.
La publicación en el Diario Oficial El Peruano de los precedentes de observancia obligatoria se hace dentro de los quince (15) días hábiles de expedidos, bajo responsabilidad del Titular de la SUNAFIL.

J-2430047-1