



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0006-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 5002-2020-SUNAFIL/ILM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

IMPUGNANTE : INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 815-2023-SUNAFIL/ILM

MATERIA : LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por el **INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 815-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 23 de junio de 2023.

Lima, 12 de enero de 2026.

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el **INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR**, (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 815-2023-SUNAFIL/ILM, notificada 23 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 N° 483-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento de la normativa en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, **SST**)¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1138-2020-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), en mérito a la denuncia formulada en aplicación del inciso c) del artículo 12 de la LGIT.
- 1.2.** Que, mediante Imputación de Cargos N° 422-2020-SUNAFIL/ILM/AI3, notificada el 22 de junio de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal 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 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: equipos de protección personal (subgrupo materia: incluye todas), sistema de gestión SST en las empresas (subgrupo materia: incluye todas) gestión interna de seguridad y salud en el trabajo (subgrupo materia: registro de monitoreo de agentes físicas, químicos, biológicos y factores de riesgo disergonómicos)

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° 280-2022-SUNAFIL/ILM/AI3, notificada con fecha 25 de febrero 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 Resolución 3 (actual Sub Intendencia de Sanción 3) de la Intendencia de Lima Metropolitana, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 0384-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3, notificada el 21 de marzo de 2022, multó a la impugnante por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no acreditar contar con un Registro de Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales y Factores de Riesgo Disergonómico, específicamente sobre los agentes físicos y químicos presentes en el centro de trabajo correspondiente a los años 2019 y 2020, tipificada en el numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no acreditar contar con el registro que acredite la entrega de equipos de protección personal, conforme al puesto de trabajo y función específica, tipificada en el numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT.
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de SST, por no cumplir con la vigilancia de la salud de los trabajadores de acuerdo a ley, al no haber efectuado los exámenes médicos ocupacionales en el año 2018, ni realizar los exámenes médicos en los años 2017 y 2019 a la totalidad de sus trabajadores, tipificada en el numeral 27.4 del artículo 27 del RLGIT.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento adoptada el 27 de febrero de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4. Con fecha 08 de abril de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0384-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 815-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 23 de junio de 2023, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación y confirmó la sanción contra la administrada.

1.6. Con fecha 17 de julio de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 815-2023-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-004061-2023-SUNAFIL/ILM, recibido el 03 de enero de 2024 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° 29981², se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma

² “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



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0006-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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° 29981³, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁴ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁵, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁶ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

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.”

³ “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. (...).”

⁴ “Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁵ “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.

⁶ “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.”

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 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 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”⁷.
- 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 DEL INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el **INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR**, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia

⁷ 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° 0006-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

N° 815-2023-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave a 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 26 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 **INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR**.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 17 de julio de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 815-2023-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes alegatos:

- i. La resolución impugnada debe ser revocada o declarada nula porque vulnera el debido procedimiento sancionador y el derecho de defensa, al existir una falta de correlación entre la imputación formulada en el acta de infracción y la infracción finalmente sancionada. En el acta se le atribuyó no tener actualizado el registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómico, de los años 2019 y 2020, mientras que en la resolución sancionadora se le imputa no contar con dichos registros, configurándose así una infracción distinta a la originalmente imputada. Además, la autoridad administrativa ha sancionado una infracción inexistente en el ordenamiento jurídico, ya que el numeral 27.6 del RLGIT se refiere al incumplimiento de implementar o mantener actualizados los registros exigidos en materia de seguridad y salud en el trabajo, mas no a no contar con los mismos.
- ii. Respecto a la imputación por no acreditar el registro de entrega de equipos de protección personal, la autoridad ha inaplicado el artículo 175 del TUO de la LPAG, al no valorar adecuadamente los medios probatorios aportados. Así, se presentó documentación que acredita que los trabajadores observados realizaban labores administrativas, por lo que no correspondía la entrega de EPP conforme a su puesto. Sin embargo, la autoridad no solo desestimó dichas pruebas, sin motivación suficiente, sino que las utilizó como fundamento para sancionar, vulnerando el debido procedimiento sancionador.
- iii. En relación con la supuesta falta de vigilancia de la salud de los trabajadores por no haber realizado exámenes médicos ocupacionales en determinados años, la impugnante sostiene que la autoridad ha inaplicado o interpretado erróneamente las causales de eximente de responsabilidad previstas en el artículo 257 del TUO de la LPAG. Así, la omisión imputada se debió a circunstancias ajenas a su voluntad, derivadas de los procedimientos obligatorios de contratación pública, ya que los procesos de selección para contratar el servicio de exámenes médicos fueron declarados desiertos en dos convocatorias y recién se concretaron en una tercera, lo cual explica razonablemente los periodos observados.

- iv. Adicionalmente, sí se cumplió con realizar exámenes médicos ocupacionales en los años indicados, lo cual fue acreditado con la documentación presentada durante la inspección y en sus descargos. No obstante, la autoridad sancionadora no valoró dicha documentación ni explicó de manera motivada por qué resultaba insuficiente, limitándose a reiterar la sanción sin un análisis objetivo de los hechos ni de las pruebas actuadas, lo que constituye una motivación aparente e insuficiente.
- v. Finalmente, al no haberse configurado válidamente las infracciones principales imputadas, carece de sustento cualquier sanción derivada o accesoria. En consecuencia, solicita que se declare la nulidad de la resolución impugnada o, en su defecto, su revocación, al haberse vulnerado principios esenciales del procedimiento administrativo sancionador, como la legalidad, tipicidad, motivación, presunción de inocencia y derecho de defensa.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre las infracciones Graves

- 6.1. En cuanto a la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG determina que, solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión. Para el presente caso, el artículo 49 de la LGIT, ley especial de la materia, señala lo siguiente:

"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."

- 6.2. En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT determina 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 los puntos 3.4 de la presente resolución.

- 6.3. 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).

- 6.4. Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0006-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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, por lo que no corresponde que esta Sala se pronuncie por lo alegado por el impugnante en relación a las infracciones Graves, ni valorar la subsanación de estas, por estar fuera de la competencia conferida por la LGIT y su reglamento, así como el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

6.6. Del mismo modo, debe tenerse en cuenta que mediante Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL, vigente desde el 18 de agosto de 2022, este Tribunal estableció el precedente de observancia obligatoria, señalando que:

“6.17. Sobre la base de lo previsto en el literal a) del artículo 16 y el inciso 18.1 del artículo 18 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral (Decreto Supremo N° 004-2017-TR), tras el control de admisibilidad del recurso de revisión interpuesto, a cargo de la autoridad emisora de la decisión impugnada, este órgano de revisión tiene el deber de efectuar el control de procedencia del recurso. Así, se declarará la improcedencia del recurso de revisión en los siguientes supuestos:

- i) Cuando el acto impugnado no corresponda a resoluciones de segunda instancia que se pronuncian sobre la imposición de sanciones;
- ii) Cuando la infracción materia de sanción que se impugna, no esté tipificada como muy grave en el RLGIT; o
- iii) Cuando el recurso de revisión no se sustente en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria emitidos por este Tribunal.

6.18. Lo anterior exige al administrado una mayor rigurosidad en la formulación de sus escritos de revisión, en la medida que, al tratarse de un recurso extraordinario, para que los fundamentos contenidos en este puedan ser conocidos y evaluados por el Tribunal, no basta que la resolución recurrida contenga la imposición de sanciones por infracciones muy graves, sino que su impugnación debe ceñirse estrictamente a los presupuestos básicos establecidos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal, esto es: 1) Debe cuestionar al menos una infracción tipificada y calificada como muy grave, en el RLGIT, o en caso de omisión, el razonamiento empleado es suficiente para deducir ello, y; 2) Este cuestionamiento debe sustentarse necesariamente, en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas que rigen el derecho laboral, y/o en el apartamiento inmotivado de algún precedente de observancia obligatoria emitido por este Tribunal, que haya incidido directa o indirectamente, en la determinación de las infracciones.

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

Tribunal, debiendo este órgano colegiado declarar la improcedencia, conforme a la normativa que rige su actuación.”

- 6.7. Del recurso de revisión se evidencia que algunos alegatos son generales, no vinculados a los criterios antes señalados, esto es, algunos de los fundamentos del recurso no se sustentan en la inaplicación, o aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria emitidos por este Tribunal, así como tampoco se encuentran vinculados a la infracción muy grave materia de sanción. Por lo tanto, corresponde a esta instancia analizar solo los fundamentos vinculados a los aspectos señalados en el precedente antes invocado y/o los referentes a la invocación de la afectación del debido procedimiento⁸, no correspondiendo pronunciarse sobre los alegatos que no se encuentren en dichos presupuestos.

Sobre el derecho al debido procedimiento administrativo

- 6.8. En principio, este Tribunal debe realizar un análisis respecto a la aplicación del principio del debido procedimiento en el presente caso y su relación con la validez de los actos administrativos emitidos en el marco del expediente en alusión.
- 6.9. Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

*“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.***

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

- 6.10. A su vez, el numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG señala que:

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

2. Debido procedimiento. - No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la

⁸ Resolución de Sala Plena N° 008-2023-SUNAFIL/TFL, publicado el 9 de mayo de 2023.

“(…) 29. Por ello, es importante señalar que toda afectación o invocación al debido procedimiento por parte de los recurrentes –y en general a alguno de los principios identificados en el Título Preliminar del TUO de la LPAG– debe de encontrarse vinculada con una infracción de naturaleza muy grave, como parte del presupuesto de la competencia material de este Tribunal, además, de encontrarse debidamente fundamentada y delimitada por el solicitante de un recurso extraordinario (conforme se detalló en los fundamentos 6.17 a 6.19 de la Resolución de Sala Plena N° 003-2022-SUNAFIL/TFL).

30. Por el contrario, aquellos recursos de revisión que contengan la invocación a situaciones que pueda evidenciar la vulneración al debido procedimiento, así como a otro principio reconocido por el TUO de la LPAG pero que verse sobre infracciones que no son de competencia de este Tribunal o que no se encuentren debidamente fundamentada y delimitada en el recurso extraordinario, deberán ser declarados como improcedentes.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0006-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas."

- 6.11.** Concordante a ello, la LGIT, desarrolla en su artículo 44, los principios generales del procedimiento sancionador, entre ellos: "(...) a) *Observación del debido proceso, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho (...)*".
- 6.12.** Por otro lado, 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/TC:

"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).

- 6.13.** 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).

- 6.14. 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 si existe una afectación a este derecho previo al análisis de los argumentos del recurso de revisión.
- 6.15. En ese sentido, el presente procedimiento administrativo sancionador discurrió en pluralidad de instancias, conforme a la regulación adjetiva aplicable al presente caso. Asimismo, las instancias de mérito tomaron en consideración los escritos de los recursos interpuestos y la oportunidad en que fueron presentados, por lo que, no se ha advertido vicio alguno en el trámite del procedimiento, debiendo desestimarse los agravios alegados en torno a ello. Finalmente, los demás aspectos del derecho serán analizados en los considerandos posteriores.

Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

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

- 6.17. En ese orden de ideas, 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”.

- 6.18. En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“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, (...),** según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

- 6.19. Como se evidencia de las normas acotadas, 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 inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.
- 6.20. Así, el objeto de la medida inspectiva de requerimiento es la de revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado. En la búsqueda de dicho cumplimiento, el inspector de trabajo le otorga al entonces inspeccionado un plazo



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0006-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

razonable para su cumplimiento, tal como lo señalaba la Versión 1 de la “Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII - Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”⁹:

“7.4.5. El Inspector comisionado establece el plazo para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, procurando tener en cuenta, los siguientes factores:

- a) Cantidad de trabajadores afectados.
- b) Gravedad y naturaleza de la infracción.
- c) Urgencia de la medida de requerimiento.
- d) Razonabilidad.
- e) Cualquier otro factor que, a su juicio, le permitan evaluar la duración de dicho plazo”.

6.21. Cabe indicar que, la inobservancia o incumplimiento de la medida de requerimiento genera la infracción calificada como muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas para el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral. Asimismo, esta infracción a la labor inspectiva se generaría con independencia y en forma adicional a las identificadas dentro del marco de la ejecución a la labor inspectiva en materias sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.

6.22. En esa línea argumentativa, de conformidad con el precedente administrativo de **observancia** obligatoria aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL, publicado el 06 de mayo de 2022 en el diario oficial El Peruano, la evaluación de los alegatos relativos a las medidas inspectivas de requerimiento deben de encontrarse vinculadas bajo los siguientes aspectos (énfasis añadido)

“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, pero las materias objeto de la medida de requerimiento son calificadas por la normativa como faltas “graves” o “leves”, lo que deposita a tales causas fuera de la competencia material de este Tribunal.

6.10 De esta forma, la evaluación de los recursos de revisión interpuestos contra sanciones administrativas por inexecución de medidas de requerimiento deberá circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la **proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas**, sin invadir una competencia administrativa vedada, como

⁹ Aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, del 03 de febrero de 2020.

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).

6.23. Además, corresponde invocar el precedente administrativo aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL, publicado el 11 de junio de 2022 en el Diario Oficial El Peruano, referida a los elementos que debe contener una medida inspectiva de requerimiento, en los términos siguientes:

“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”¹⁰, **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. (...)” (énfasis añadido)

6.24. A su vez, conviene traer a colación lo señalado en el considerando 25 de la Resolución de Sala Plena N° 008-2023-SUNAFIL/TFL respecto al principio de legalidad:

“25. Debemos señalar que, la legalidad, razonabilidad y proporcionalidad, deben ser analizadas en atención a los siguientes criterios, siguiendo dicho orden de prelación:

25.1. Legalidad. - Debe ser evaluada, partiendo del cumplimiento de lo dispuesto en el bloque de legalidad invocable, el cual está comprendido por los artículos 14 de la LGIT y 17 del RLGIT, sobre la medida inspectiva de requerimiento, estos deben haberse comprobado la existencia de una infracción y que la misma pueda ser objeto de subsanación. Siendo que, 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 inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador, tal y como se señaló en el considerando 6.7 de la Resolución N° 018-2021-SUNAFIL/ TFL-Primera Sala, del 08 de junio de 2021, recaída en el Expediente N° 1098-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE4. (...)” (Énfasis añadido)

6.25. En atención al bloque de legalidad aplicable, corresponde volver a citar la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, la cual exige expresamente que las medidas inspectivas de requerimiento detallen los hechos constitutivos de incumplimiento, los trabajadores afectados, las normas vulneradas y el respectivo numeral del RLGIT que tipifica los hechos como infracciones¹¹, conforme se evidencia a continuación:

¹⁰ RLGIT, Numeral 20.3 del artículo 20.

¹¹ Corresponde señalar que, anterior a la vigencia de dicha norma, el numeral 7.7.2.2 de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, aprobada con Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL, establecía lo siguiente:

“7.7.2.2. **En la medida inspectiva de requerimiento,** paralización o prohibición de trabajos o tareas, **los inspectores actuantes detallan y describen de forma clara, precisa y concisa** los hechos o



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0006-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Figura N° 1

Numeral 7.14.1 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII

En las medidas de requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, los inspectores actuantes detallan y describen de forma clara, precisa y concisa los hechos o actos constitutivos de incumplimientos sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores afectados, las normas vulneradas, el respectivo numeral del RLGIT que tipifica los hechos como infracciones, de existir el mismo, los periodos de comisión de las infracciones, la obligación normativa que exige su cumplimiento y el riesgo grave o inminente advertido, según corresponda.

- 6.26.** De la directiva citada se concluye con claridad que la autoridad inspectiva no solo debe describir la conducta infractora y su base normativa, sino también consignar expresamente la tipificación de la infracción sustantiva que dicha conducta configura. Esta exigencia no constituye un formalismo, sino un requisito sustantivo que permite al inspeccionado conocer con precisión la ilicitud atribuida y determina las consecuencias jurídicas de su eventual inobservancia.
- 6.27.** En consecuencia, conforme a los precedentes de observancia obligatoria citados y en atención al marco normativo esbozado, el análisis de la medida inspectiva de requerimiento en el presente caso debe circunscribirse a verificar si esta fue emitida observando los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad, así como si delimita adecuadamente su ámbito subjetivo y objetivo.
- 6.28.** En el presente caso, de la revisión de los actuados se observa que el Inspector comisionado emitió la medida inspectiva de requerimiento de fecha 27 de febrero de 2020¹², otorgando un plazo de dos (02) días hábiles a fin de que adopte las medidas necesarias que acrediten el cumplimiento de las normas sociolaborales con la debida advertencia de que, el incumplimiento de requerimiento, constituirá una infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa, acorde a lo descrito en la misma medida:

actos constitutivos de infracciones sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores afectados, las normas vulneradas, **el numeral respectivo del RLGIT que tipifica los hechos como infracciones**, los periodos de comisión de las infracciones y el riesgo grave o inminente advertido, según corresponda. (énfasis añadido).

¹² Ver a folios 537 al 543 del expediente de actuaciones inspectivas de investigación.

Figura N° 02
Medida Inspectiva de Requerimiento

1.- La inspeccionada, exhibirá la Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos (IPER), de los años 2018, 2019 y 2020, elaborado con la consulta y participación de los trabajadores y/o sus representantes de los trabajadores (adjuntar metodología de elaboración del IPER).

2.- Exhibir el Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómico, específicamente sobre los agentes físicos y químicos presente en el centro de trabajo, correspondiente a los años 2018, 2019 y 2020, además dicho Registro deberá contener toda la información mínima conforme a las normas vigentes, (Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, entre otras), teniendo en cuenta las observaciones efectuadas en el cuarto hecho de la presente medida inspectiva de requerimiento.

3.- Exhibir el cargo de entrega de todos los equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo, riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones a favor de todos los trabajadores, teniendo en cuenta las observaciones efectuadas en el quinto hecho.

4.- Exhibir los estándares de equipos de protección personal teniendo en cuenta las observaciones efectuadas en el sexto hecho de la presente medida inspectiva de requerimiento. Asimismo, deberá exhibir las recomendaciones en seguridad y salud para la manipulación y almacenamiento de las sustancias químicas siguientes: Telluric acid, Technetium – 99m, Quadramet.

Segundo.- En el PLAZO MÁXIMO de dos (02) días hábiles se acreditará el cumplimiento del presente requerimiento, en la sala de comparecencias de la SUNAFIL ubicada en Av. Arenales N° 815 – Lima, Día: 03/03/2020 Hora: 10:00 a.m.; debiendo apersonarse el representante debidamente acreditado (poder de representación con facultades expresas de representación; de ser el caso exhibir carta poder delegando representación debidamente suscrita por la máxima autoridad de la entidad); bajo apercibimiento de ley, y acreditar el levantamiento de las materias incumplidas que conllevaron a la adopción de la medida inspectiva de Requerimiento descritas anteriormente.

- 6.29.** Conforme consta en el numeral Octavo del acápite IV Hechos Constatados del Acta de Infracción, la impugnante no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. En consecuencia, se configuró la infracción prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.30.** De la revisión integral de la medida inspectiva se advierte que, si bien el inspector comisionado describió la obligación en SST cuyo cumplimiento debía acreditarse, así como las normas legales vinculadas a dicho concepto, omitió consignar el numeral del RLGIT que tipifica la infracción sustantiva cuya existencia habría sido verificada durante la etapa de investigación. Esta individualización normativa constituye un elemento esencial del requerimiento, pues el propio artículo 14 de la LGIT exige que las medidas inspectivas de requerimiento se emitan “en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente”, lo que supone observar íntegramente los estándares establecidos por la reglamentación aplicable.
- 6.31.** Así, la exigencia de consignar la tipificación sustantiva no proviene únicamente de la Directiva, sino que deriva del principio de legalidad y de los artículos 14 de la LGIT y 17 del RLGIT, que condicionan la emisión de la medida a la comprobación previa de una infracción subsanable. La Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII no introduce exigencias autónomas, sino que desarrolla y operacionaliza dicho mandato legal, al disponer que toda medida de requerimiento debe detallar los hechos constitutivos del incumplimiento, las normas vulneradas y el respectivo numeral del RLGIT que tipifica los hechos como infracciones. En consecuencia, la observancia de la Directiva constituye una manifestación del principio de legalidad y no un requisito formal accesorio.
- 6.32.** Siendo así, una medida que omite esta información impide al administrado conocer plenamente la ilicitud que se le atribuye y anticipar las consecuencias jurídicas generadas por su eventual incumplimiento. La falta de tipificación afecta directamente los principios de legalidad y debido procedimiento, pues el inspeccionado no cuenta con los elementos mínimos para evaluar si debe adherirse a la tesis de la autoridad inspectiva, subsanar la conducta o cuestionar la validez del mandato.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0006-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.33.** El encuadramiento jurídico preliminar —esto es, la identificación del tipo infractor en el que podría subsumirse la conducta advertida— constituye una actuación especialmente sensible, pues proyecta directamente los efectos de la potestad pública sobre la esfera jurídica del administrado. En tal sentido, la emisión de una medida de requerimiento presupone que el inspector cuenta, al menos indiciariamente, con una hipótesis de antijuricidad susceptible de ser revertida. Por ello, no resulta compatible con el debido procedimiento que la tipificación sancionadora recién se incorpore en el Acta de Infracción para fines internos, sin haber sido puesta oportunamente en conocimiento del inspeccionado. De lo contrario, este queda expuesto a una imputación de responsabilidad respecto de hechos cuyo encuadre jurídico desconocía al momento de decidir si cumplía o no con el requerimiento.
- 6.34.** La omisión del tipo infractor sustantivo constituye un vicio trascendente que afecta el contenido de la medida inspectiva, evidenciando una deficiencia que impide conocer la causa jurídica que justifica el requerimiento y, por ende, invalida la orden correctiva emitida. Una medida de requerimiento sin tipificación carece de la estructura mínima necesaria para cumplir su finalidad preventiva y correctiva. En la práctica, priva al administrado de la posibilidad real de identificar la ilicitud previamente constatada y, por tanto, de entender qué conducta debe subsanar y bajo qué consecuencia normativa.
- 6.35.** En tal escenario, la orden inspectiva se convierte en un mandato genérico, desprovisto de los elementos esenciales que exige el principio de legalidad para dotarla de validez y exigibilidad. En consecuencia, no es jurídicamente posible atribuir responsabilidad por su incumplimiento, pues la validez de la sanción prevista en el numeral 46.7 del RLGIT depende directamente de la validez de la medida que se afirma incumplida.
- 6.36.** En tal sentido, corresponde dejar sin efecto la multa impuesta por la infracción imputada al amparo del numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, en tanto esta no ha sido emitida a la luz del principio de legalidad.
- 6.37.** Finalmente, por las consideraciones antes dichas, no corresponde pronunciarse sobre otros alegatos planteados en dicho extremo en el recurso de revisión.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y calificación
1	SST	El Administrado no acreditó contar con un Registro de Monitoreo de Agentes, Físicos, Químicos, Biológicos, Psicosociales y Factores de Riesgo Disergonómico. específicamente sobre los agentes físicos y químicos presentes en el centro de trabajo correspondiente a los años 2019 y 2020.	Numeral 27.6 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
2	SST	El Administrado no acreditó contar con el registro que acredite la entrega de equipos de protección personal, conforme al puesto de trabajo y función específica.	Numeral 27.9 del artículo 27 del RLGIT GRAVE
3	SST	El Administrado no cumplió con la vigilancia de la salud de los trabajadores de acuerdo a ley, al no haber efectuado los exámenes médicos ocupacionales en el año 2018, ni realizar los exámenes médicos en los años 2017 y 2019 a la totalidad de sus trabajadores.	Numeral 27.4 del artículo 27 del RLGIT GRAVE

7.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho y 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.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 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 el **INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 815-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 23 de junio de 2023, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 5002-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0006-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SEGUNDO. – DEJAR SIN EFECTO la sanción impuesta mediante Resolución de Sub Intendencia N° 0384-2022-SUNAFIL/ILM/SIRE3, notificada el 21 de marzo de 2022, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 815-2023-SUNAFIL/ILM, 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 respecto a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa en las materias de su competencia.

CUARTO. - Notificar la presente resolución al **INSTITUTO PERUANO DE ENERGÍA NUCLEAR**, y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

LUIS GABRIEL PAREDES MORALES

Vocal Alterno

Vocal ponente: LUIS MENDOZA

20260107RZR

HR: 150390-2019