



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0250-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1197-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD

IMPUGNANTE : BANCO DE CREDITO DEL PERU

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 374-2023-SUNAFIL/IRE-LIB

MATERIA : RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **BANCO DE CREDITO DEL PERU**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 374-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, notificada el 29 de noviembre de 2023.

Lima, 16 de febrero de 2026

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el **BANCO DE CREDITO DEL PERU**, (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 374-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, notifica el 29 de noviembre 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° 2524-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia de relaciones laborales¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 1123-2021-SUNAFIL/IRE-LIB (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° 504-2022-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC, notificada el 25 de abril 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

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materia: Jornada y horario de trabajo, y Horas Extras), y Registro de control de asistencia (Sub materia: Incluye todas).

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

- 1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final N° 746-2022-SUNAFIL/IRE-LIB/SIFN-IF, notificada el 01 de agosto de 2022 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de la conducta infractora imputada 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 La Libertad, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA, notificada el 06 de enero de 2023, multó a la impugnante, por haber incurrido en la siguiente infracción:
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el registro de control de asistencia con las formalidades de Ley, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.
- 1.4** Con fecha 27 de enero de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA.
- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 374-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, notificada el 29 de noviembre de 2023, la Intendencia Regional de La Libertad declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la sanción impuesta por la primera instancia.
- 1.6** Con escrito de fecha 19 de diciembre de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 374-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, solicitando informe oral.
- 1.7** La Intendencia Regional de La Libertad admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 1599-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, 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 Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

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
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.”



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0250-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 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.

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

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."

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 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 N° 374-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, que confirmó la sanción, de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 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 30 de noviembre de 2023.

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° 0250-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 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 19 de diciembre de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 374-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, señalando los siguientes alegatos:

- i. Se declara la nulidad del procedimiento y se corrija la resolución emitida por Intendencia, por adolecer de diversos vicios, como aplicación errónea e inaplicación de diversas normas de derecho material.
- ii. Se inicio procedimiento administrativo sancionador, por la presunta infracción por “no contar un registro de control de asistencia”, como se advierte en las resoluciones emitidas por la Subintendencia e Intendencia, a pesar que su representada acreditó contar este documento, el cual fue también reconocido en las resoluciones aludidas. Por lo tanto, es evidente que se vulnera el principio de tipicidad, toda vez que, es distinto no contar con un registro de control de asistencia, que contar con uno que no contenga los requisitos mínimos. Sin embargo, en la resolución emitida por Intendencia, se confunde ambas conductas, imputando finalmente no contar con un registro de control de asistencia.
- iii. Se inaplico el principio de culpabilidad tipificado en el numeral 10 del artículo 248 del TUO de la LPAG. SUNAFIL debe determinar que la existencia de una infracción administrativa, es siempre es una acción típica antijurídica y culpable. En el caso de las personas jurídicas “no existe en estricto de un dolo”, la culpabilidad se identificaría con el déficit de organización, siendo la conducta reprochable cuando no se tomaron las medidas suficientes para impedir que se cometa una inflación. Su representada tomo las medidas suficientes para que los trabajadores completen su registro de control de asistencia, concientizando a los trabajadores sobre la importancia del registro de control de asistencia. Asimismo, señala que: no existe dolo de parte de su representada, no puede evitar la falta de marcas de los trabajadores en el registro de control de asistencia, no existe una conducta reprochable al empleador, ya que tomo todas las medidas necesarias para que los trabajadores marquen el registro de control de asistencia, además, marcar el ingreso y/o salida es una obligación y derecho exclusivo del trabajador. La obligación de su representada se agota con concientizar a los trabajadores sobre el llenado del registro de control de asistencia y consignar un espacio en el documento de control de asistencia, el cual debe ser llenado por el trabajador.
- iv. La Intendencia inaplico el principio de predictibilidad. Conforme el precedente de observancia obligatoria, establecido en la Resolución de Sala Plena No. 007-2023-

SUNAFIL/TFL, se tiene que acreditar que su representada fue negligente, es decir demostrar que no se realizaron las medidas suficientes a fin de evitar la comisión de una infracción en materia de registro de control de asistencia. Precisa que, en ningún momento mediante actuaciones inspectivas de investigación, se solicitó evidencia de las acciones de su representada frente al incumplimiento de llenado de sus trabajadores.

- v. Se inaplico el principio de licitud. Su representada actuó conforme a sus deberes, pues acredito contar con un registro de control de asistencia. Se pretende trasladar la carga de la prueba a su representada, siendo esta responsabilidad exclusiva de SUNAFIL. Siendo la única forma de dejar de lado la presunción de licitud cuando la administración cuenta con medios probatorios idóneos que acrediten fehacientemente que se cometieron las infracciones, lo cual no sucedió en el presente caso.
- vi. Se solicita audiencia a fin de emitir informe oral, sobre sus alegatos en el presente procedimiento.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

6.1. 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).

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

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

6.3. En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA, como la Resolución de



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0250-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Intendencia N° 374-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestos por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.

- 6.4. 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 resolutorio 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.
- 6.5. Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador.
- 6.6. Asimismo, se corrobora, de los actuados, que ni el procedimiento inspectivo ni el sancionador, contravienen a la Constitución, a los principios del procedimiento administrativo, ni a las leyes o normas reglamentarias, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular. Además, es necesario reiterar que, la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, al exponer una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, no verificándose la vulneración a los principios invocados por la impugnante. Por lo que, corresponde no acoger -los argumentos expuestos en este extremo del recurso.
- 6.7. Por tales razones, se debe desestimar la nulidad deducida por la impugnante, al no evidenciarse que, en el presente procedimiento, se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG. Al haberse respetado el derecho al debido proceso administrativo de la recurrente. Por tanto, no cabe acoger este extremo del recurso.

Sobre el Registro de Control de Asistencia

- 6.8.** Sobre el particular, el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, en su artículo 1 referente al ámbito, precisa “Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas”.
- 6.9.** Asimismo, en el artículo 3 del mismo dispositivo legal, se establece que “El control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, adoptándose medidas de seguridad que no permitan su adulteración, deterioro o pérdida. En el lugar del centro de trabajo donde se establezca el control de asistencia debe exhibirse a todos los trabajadores, de manera permanente, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio, y los tiempos de tolerancia, de ser el caso. (...)”.
- 6.10.** La finalidad del Registro de Control de Asistencia es tener un control permanente de las horas laboradas por los trabajadores que se consignarán de manera personal. Además, sirve para llevar la contabilidad de las labores en horas extras a la jornada de trabajo, las cuales deben ser remuneradas por los empleadores conforme a ley. Debiendo para dicho efecto, contener la siguiente información mínima: “Nombre, denominación o razón social del empleador; Número de Registro único de Contribuyentes del empleador; Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador; Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo; las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo⁸.”
- 6.11.** En el presente caso, se atribuye a la impugnante el hecho de no haber acreditado el registro de control de asistencia con la información completa, toda vez que, no se ha consignado la hora de salida del centro de trabajo, de doce (12) trabajadores, que comprende el período laborado entre los meses de junio a agosto de 2021, tipificado la conducta en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.12.** Para el caso materia de pronunciamiento, el Inspector comisionado dejó constancia, en el numeral 4.3 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, lo siguiente:

⁸ Artículo 2 del Decreto Supremo N° 004- 2006-TR.

Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0250-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Figura N°01:

“Respecto a la JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO, el empleador exhibe lo siguiente:

Pauta de Jornada de Trabajo				
<i>Para que tengas una Gestión WOW, te presentamos el esquema de horarios para cada puesto de la Agencia:</i>				
1 Asesor de Ventas y Servicios y Asesor Multifunción:				
Turno	Lunes a Viernes		Sábado	
Mañana	08:30	14:00	08:30	14:00
Media Mañana	10:00	15:00	09:30	14:00
Tarde	13:30	19:00	08:30	14:00
2 Promotor de Servicios y Promotor Principal:				
Turno	Lunes a Viernes		Sábado	
Mañana	09:15	14:45	08:30	14:00
Tarde	12:45	19:00	10:15	13:45
Jornada Completa	08:30	19:00	08:30	14:00
3 Guía de Agencia, Auxiliar de Agencia y Auxiliar de Recuento:				
Turno	Lunes a Viernes		Sábado	
Jornada Completa	08:30	18:00	08:30	13:00

Se exhibe el documento denominado: **REGISTRO DE CONTROL DE ASISTENCIA**, de donde se desprende el siguiente análisis.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que la trabajadora en mención, registra en varios días laborables su hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, en los meses específicos de junio, julio y agosto 2021, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que la trabajadora en mención, registra en varios días laborables su hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, en los meses específicos de junio, julio y agosto 2021, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que la trabajadora en mención, registra en varios días laborables su hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, en los meses específicos de julio y agosto 2021, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que la trabajadora en mención, registra en varios días laborables su hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, en los meses específicos de junio, julio y agosto 2021, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que la trabajadora en mención, registra en varios días laborables su hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, en los meses específicos de junio, julio y agosto 2021, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que la trabajadora en mención, registra en varios días laborables su hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, en los meses específicos de junio, julio y agosto 2021, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que el trabajador en mención, registra en varios días laborables su hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, en los meses específicos de junio, julio y agosto 2021, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que la trabajadora en mención, registra faltas por justificar y vacaciones en junio 2021, solo tiene algunos días laborados en julio y agosto 2021, registrando en esos días laborables hora de ingreso mas no la hora de salida de su centro de trabajo. el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que la trabajadora en mención, registra en varios días laborables su hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, en los meses específicos de junio, julio y agosto 2021, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que el trabajador en mención, registra vacaciones (21 a 25 días), faltas por justificar y subsidio por enfermedad en los meses de junio, julio y agosto 2021, solo se registran dos asistencias en el mes de julio 2021 consignando únicamente la hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0250-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que la trabajadora en mención, registra en varios días laborables su hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, en los meses específicos de junio, julio y agosto 2021, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras.

Registro de control de asistencia de: [REDACTED]

Se pudo verificar que la trabajadora en mención, registra en varios días laborables su hora de ingreso mas no hora de salida de su centro de trabajo, en los meses específicos de junio, julio y agosto 2021, el inspector comisionado concluye que el empleador no ha presentado en forma completa el registro de control de asistencia, y como consecuencia no se puede determinar la cantidad de horas laboradas (horario de trabajo), requisito indispensable para el cálculo de horas extras”.

- 6.13.** En tal sentido, el inspector comisionado, el 28 de octubre de 2021⁹, en uso de sus facultades, emitió la constancia, calificando la infracción como insubsanable, al no contar con la información solicitada y no poder exhibir el Registro de Control de Asistencia con el contenido mínimo establecido por Ley, este aspecto, trajo como consecuencia que no fuera posible saber el tiempo a disposición que tuvieron los trabajadores, y, tampoco podría verificarse el pago del sobretiempo. En ese contexto, se precisó que el hecho de no contar con un registro que cumpla con los requisitos de Ley, de los periodos junio, julio y agosto de 2021, resulta imposible de ser revertido en el tiempo, por lo que este hecho no puede ser subsanado.
- 6.14.** Relacionado a ello, la autoridad de primera instancia en los puntos 11 a 16 y 18 a 20 de la Resolución de Sub Intendencia N° 010-2023-SUNAFIL/IR-LL/SISA, ha precisado que, las obligaciones de la Inspeccionada en torno al registro de control de asistencia conforme la Ley, contravienen lo establecido en el artículo 2 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, respecto a la información mínima, debido a que no acreditó el contenido mínimo exigido por Ley, respecto de los 12 trabajadores por los meses de junio, julio y agosto de 2021, detallando que la Inspeccionada cometió una infracción insubsanable, dado que el Inspector del Trabajo, de la revisión del registro de control de asistencia, remitido por la misma Inspeccionada, se advierte que no consigna la hora de salida de los 12 trabajadores, por lo que se incumplió lo establecido por Ley, respecto a la información

⁹ Ver a fojas 122 a 125 del expediente inspectivo.

mínima que debe contener este documento. Así en ese contexto, se observa que se le imputa al Sujeto Inspeccionado, haber incurrido en el tipo infractor 25.19 del artículo 25 del RLGIT, y el mismo, a través su recurso de impugnación logró ejercer su escrito de defensa haber tomado conocimiento específico de los hechos que configuran el incumpliendo, no advirtiendo imprecisión jurídica y fáctica en la descripción de la sanción.

- 6.15. Asimismo, debemos tener en cuenta el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 007-2023-SUNAFIL/TFL, publicado el 28 de abril de 2023, que en sus fundamentos 6.10, 6.11, 6.12, 6.15 y 6.16 establece:

“6.10 La jurisprudencia constitucional ha enfatizado que la obligación de registro del control de asistencia implica que los empleadores observen la debida diligencia en su manejo, pues la normativa invocada no solo prevé que se habilite el registro físico o digital del control de asistencia, sino también que se realice las acciones necesarias para que el mismo cumpla su finalidad, pues constituye un deber de la inspeccionada en su implementación, el adecuado llevado, control y supervisión continua del registro del control de asistencia.

6.11 En tal sentido, cuando sea que los empleadores realicen el registro de asistencia de su personal de manera física, deberán poner a disposición de sus trabajadores dicho registro, así como asegurar, bajo responsabilidad, que sus trabajadores cumplan con el registro de su asistencia al centro de labores. Lo mismo ocurre en caso se implemente un registro virtual o biométrico u otro, de similar naturaleza. **En cualquier escenario, cuando se evidencie la ausencia del registro de asistencia de uno o más trabajadores, el empleador debe actuar con la debida diligencia para garantizar su adecuada implementación.**

6.12 Asimismo, el empleador debe garantizar que el registro de asistencia no sufra alteraciones de ningún tipo, lo que puede consistir en deterioro parcial o total que imposibilite continuar con el registro, esto es, en caso evidencie que ha sufrido algún daño, este debe ser motivo de verificación oportuna, así como objeto de la adopción de los mecanismos pertinentes orientados a que se continúe con el correcto registro de la asistencia en el centro de trabajo.

6.15 Así, al advertirse que el sujeto inspeccionado actuó con inmediatez para responder a una situación que prima facie resulta antijurídica —dada por la ausencia de marcación en el registro de asistencia—, debe exigirse a la fiscalización laboral que se realice las actuaciones necesarias para determinar fehacientemente una conducta del empleador sustancialmente incongruente con los deberes relacionados al registro de asistencia (cuya gravedad se encuentra tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT). Por ende, si bien esta infracción podría contemplarse como una de carácter objetivo, existen circunstancias que llevan a que la autoridad administrativa examine la responsabilidad del sujeto inspeccionado, como puede ocurrir cuando existe inmediatez entre los hechos, y la posible formulación de exhortaciones a través de medidas adecuadas tales como la advertencia o el requerimiento

6.16 Si el inspeccionado logra probar ante el inspector actuante, en ejercicio de su derecho de defensa durante la fase de fiscalización, el incumplimiento reprochado — en este caso, la ausencia en la marcación del registro de asistencia— que ha merecido su reacción oportuna (dada en un lapso inmediato con respecto a la ocurrencia de los hechos sancionables, como ocurre en este caso, según se ha anotado en la línea temporal graficada en el considerando 6.14), el inspector actuante deberá examinar los actuados de forma cuidadosa para poder emitir una propuesta de sanción adecuadamente motivada. De esta forma, deberá examinarse si el empleador, a través del ejercicio del poder de dirección, busca encausar cierta acción u omisión de sus trabajadores resultante en un incumplimiento del que sea responsable, siempre que el incumplimiento detectado se extienda en un periodo igualmente inmediato (como en este caso, donde tras la detección por la inspección del trabajo de la falta de registro, se produjo la respuesta inmediata del empleador). Así, de verificarse que el lapso por el que se extendió el posible incumplimiento puede entenderse válidamente subsanado —y no exista un periodo de



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0250-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

incumplimiento mayor al de la posible conducta subsanadora— no correspondería imputar responsabilidad al administrado, por la falta de determinación de un comportamiento culpable y en aplicación del principio de razonabilidad”.

- 6.16. Por lo tanto, se comprende que sí bien los trabajadores pueden incurrir en omisiones respecto a sus obligaciones sociolaborales como se alega en el presente caso, no obstante, esta Sala, en el precedente aludido ha enfatizado al respecto también que, recae en el Sujeto Inspeccionado la debida diligencia del manejo del registro de control de asistencia, realizando las acciones respectivas para que este instrumento de gestión corporativa pueda cumplir su finalidad; pues comprende a ella probar ante el Inspector Actante su reacción oportuna. Así se advierte, con vista a los expedientes de inspección y sancionador, que no se han aportado medio de prueba que acredite se haya actuado con inmediatez ante la supuesta conducta omisiva cometida por los (12) doce trabajadores afectados.
- 6.17. En adhesión a ello, este Tribunal mediante la Resolución de Sala Plena N.º 001-2023 SUNAFIL/TFL de fecha 05 de enero de 2023¹⁰, fija como precedente administrativo de observancia obligatoria, sobre este aspecto, los siguientes criterios vinculantes:

“6.19. En tal sentido, con el objeto de contradecir el principio de licitud, que protege la actuación de los administrados, y acreditar fehacientemente los hechos, a la ocurrencia de alguna infracción a la normativa sociolaboral, **la Administración debe determinar el cumplimiento del principio de verdad material**. Así, conforme esta directriz, la autoridad administrativa competente debe verificar suficientemente los hechos que sirven de motivo para sus respectivas decisiones, esto es, la determinación de multas u obligaciones al sujeto inspeccionado; para lo cual, **la autoridad fiscalizadora y sancionadora deben evaluar ampliamente la prueba directa e indirecta actuada en el expediente**, así como extender todas las medidas razonables para satisfacer la carga probatoria que recae sobre la Administración, junto con la exigible participación necesaria del deber de colaboración de los sujetos inspeccionados, conforme a Ley.

6.20. En efecto, en el marco del procedimiento de fiscalización y sancionador **se deben obtener los indicios suficientes o elementos de convicción que permitan la comprobación de alguna infracción a las normas de trabajo que sean pasibles de sanción**. Esto resulta necesario para poder sostener una imputación de responsabilidad administrativa al sujeto inspeccionado, para lo cual se deben agotar los medios conferidos por el TUO de la LPAG, la LGIT y el RLGIT, citados precedentemente.

6.21. Cabe precisar que **esta carga de la prueba que recae sobre la administración para determinar el reproche administrativo al sujeto inspeccionado atiende al derecho fundamental de prueba que tiene este para ofrecer los medios de prueba que considere pertinentes para sustentar sus alegaciones**. Tales actuados, cuando efectivamente sean pertinentes para la determinación de si existe responsabilidad administrativa o no, deberán

¹⁰ Publicado en el Diario El Peruano el 25 de enero de 2023.

ser analizados y valorados por la autoridad administrativa al resolver si corresponde o no la determinación de una sanción.

6.22. Lo señalado anteriormente, no implica que la mera alegación del principio/derecho a la presunción de licitud por parte del administrado, sea sustento suficiente para desvirtuar la comisión de infracción o infracciones imputadas; por el contrario, **si durante el desarrollo del procedimiento la administración sustenta la responsabilidad del sujeto inspeccionado, la carga de la prueba se traslada a éste, por lo que podrá desestimar los reproches administrativos alegados o la configuración de algún eximente de responsabilidad, a través de la presentación de los medios de prueba que considere oportunos;** correspondiendo a la administración resolver sobre la base de la valoración conjunta de las pruebas aportadas al procedimiento” (énfasis añadido).

- 6.18.** En consecuencia, si bien la Administración tiene la carga de prueba, ésta se traslada al administrado cuando mediante la presentación de algún medio de prueba oportuno considere que podrá desestimar el reproche administrativo alegado. Situación que no ha sucedido en el presente caso, toda vez que, la inspeccionada no ha presentado documentos que acrediten lo contrario a los medios probatorios analizados en el presente caso, ni ha logrado desvirtuar con sus argumentaciones los hechos constatados por los inspectores de trabajo formalizados en el Acta de Infracción, los cuales de acuerdo a lo prescrito en los artículos 16 y 47 de la LGIT¹¹, merecen fe y se presumen ciertos. Por tanto, en virtud del principio de primacía de la realidad y el principio de licitud, los hechos constatados deben primar sobre las apariencias, que conjuntamente con los indicios de laboralidad, determinaron la existencia de la relación laboral de los trabajadores afectados con la inspeccionada.
- 6.19.** En ese sentido, esta Sala corrobora que ni el procedimiento sancionador, ni la resolución impugnada contravienen en la forma ni en el fondo a la Constitución, ni a las leyes o normas reglamentarias, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular. Es necesario añadir que, en el presente procedimiento sancionador la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, al exponer una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, derivado de la comisión de infracción previstas en el RLGIT.
- 6.20.** Por tanto, en atención a los hechos verificados por los comisionados y lo señalado por las instancias previas, se advierte el incumplimiento incurrido por la impugnante respecto a su registro de control de asistencia por no contar con los requisitos mínimos de Ley, correspondiendo confirmar la infracción prevista en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.21.** Por las consideraciones señaladas, no corresponde acoger los extremos del recurso de revisión referidos a la infracción en materia de relaciones laborales.

¹¹ “LGIT, Artículo 16.- Actas de Infracción

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador. Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción: Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.”



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0250-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Sobre la solicitud de informe oral

6.22. 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.

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

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

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

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

29. Así, tomando en cuenta casos anteriores tales como los analizados en las Resoluciones N° 002-2021, 019-2021, 126-2021, 210-2021 y 401-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, este Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya una vulneración de los derechos de los administrados, debido a que 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.”

6.25. 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 sería la que corresponde a la siguiente infracción:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones laborales	No contar con el registro de asistencia que no contenga información mínima.	Numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE

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

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **BANCO DE CREDITO DEL PERU**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 374-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 1197-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 374-2023-SUNAFIL/IRE-LIB, en todos sus extremos.

TERCERO. - Declarar agotada la vía administrativa, debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa en las materias de su competencia.

CUARTO. - Notificar la presente resolución al **BANCO DE CREDITO DEL PERU**, y a la Intendencia Regional de La Libertad para sus efectos y fines pertinentes.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 0250-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: LUIS MENDOZA

20260211PHAT – HR: 129232-2021