



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0282-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1177-2022-SUNAFIL/IRE-AQP

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

IMPUGNANTE : [REDACTED]

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 283-2023-SUNAFIL/IRE-AQP

MATERIA : RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la [REDACTED], en contra de la Resolución de Intendencia N° 283-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 30 de noviembre de 2023.

Lima, 16 de febrero de 2026.

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por la [REDACTED] (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 283-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 30 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° 426-2022-DPSC, 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°61 2022-DPSC (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° 79-2022-GRA/GRTPE-DPSC-SDILSST-AI, de fecha 05 de septiembre 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

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Seguridad Social (Sub materia: Declaración y pago de la seguridad social), Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materia: Horas Extra, Vacaciones y Descanso en días feriados no laborables (Locales o nacionales), Registro de control de asistencia (Sub materia: Incluye todas), Remuneraciones (Sub materia: Remuneración mínima vital), Compensación por tiempo de servicios (Sub materia: Depósito de CTS).



descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 079-2022-GRA/GRTPE-DPSC-SDILSTT-PS-AI, de fecha 28 de septiembre de 2022 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Arequipa, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 517-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP², de fecha 19 de mayo de 2023, multó a la impugnante por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, no acreditar haber otorgado el descanso físico vacacional; tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una (01) 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.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento debidamente notificada, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Con fecha 09 de junio de 2023, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 517-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP; mediante Resolución de Sub Intendencia N° 723-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP, de fecha 07 de julio de 2023, se declaró fundado en parte dicho recurso, modificándose la multa correspondiente. Asimismo, se confirmó el extremo de lo dispuesto por la Resolución de Sub Intendencia N° 517-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP, que determinó responsabilidad administrativa por la comisión de la infracción en materia de relaciones respecto a no contar con el registro de control de asistencia con las formalidades de Ley.

1.5 Con fecha 31 de julio de 2023, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 723-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP.

1.6 Mediante Resolución de Intendencia N° 283-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 30 de noviembre de 2023, la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la sanción impuesta por la primera instancia.

1.7 Con fecha 25 de diciembre de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 283-2023-SUNAFIL/IRE-AQP.

² Asume competencia de acuerdo a lo preceptuado en la Resolución Ministerial N° 061-2022-TR – Establecen proceso de transferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documentado de los Gobiernos Regionales de Ayacucho, La Libertad, Loreto y Arequipa, que comprende conformación de comisiones, fechas de inicio de transferencia temporal e inicio del ejercicio de competencias en materia de fiscalización inspectiva y potestad sancionada de la SUNAFIL en el ámbito territorial de los citados gobiernos regionales.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0282-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.8** La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 2074-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, 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° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2.** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, el **Reglamento**

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 1. Creación y finalidad

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

⁴ "Ley 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.
(...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁶ "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.

⁷ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal



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 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”⁸.
- 3.4. En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 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.

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”

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



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0282-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 3.5. En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LA

- 4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que la [REDACTED], presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N°283-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, que confirmó la sanción impuesta por la comisión 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 05 de diciembre 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 la [REDACTED].

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 25 de diciembre de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N°283-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando los siguientes alegatos:

- i. La Resolución de Intendencia incurre en interpretación errónea de las normas de derecho laboral e inaplicación de las normas de derecho laboral.
- ii. La Intendencia no evaluó que lo sostenido por su representada responde a la verdad de los hechos, no considerando la naturaleza de las labores de un cargo de secretaria de una asociación, emitiendo un fallo contrario a derecho.
- iii. El debido procedimiento, implica entre otros, respeto a diversos principios para garantizar la imparcialidad y el respeto al principio de presunción de veracidad y verdad material, a efectos de no emitir medidas desproporcionadas e irrazonables en contra de los administrados. La Intendencia contraviniendo estos principios emitió una sanción invalidando lo referido por su representada sin ninguna prueba que lo acredite. El puesto de secretaria no contaba con un registro de asistencia pues desempeñaba un cargo de confianza, no sujeto a una jornada máxima de trabajo, lo cual a lo largo del procedimiento no fue valorado considerando la propia



naturaleza de las actividades de la trabajadora de confianza la cual no se encuentra sujeta a control efectivo conforme lo establecido en el artículo 43 del Decreto Supremo N°003-97-TR. Se precisa que, dicho personal tiene contacto directo con la junta directiva de la asociación, acceso a información confidencial y sensible de la empresa, y además, sus opiniones e informes son presentados directamente a la junta directiva para la toma de decisiones. Sin embargo, la administración considera que no considera sus declaraciones, pues no se ha acompañado documento para acreditar tal condición, más aún sí, dicha formalidad no es esencial para tal calificación de trabajador de confianza.

- iv. La Administración pretende invalidar sus argumentos sin contar con una prueba que demuestre lo contrario a lo sostenido por su representada en el procedimiento. Así se impone una sanción sin valorar los hechos elementales para la solución del presente procedimiento.
- v. No se valoró los argumentos expuestos, sosteniendo que su asociación “reconoció su obligación de control con un registro de control de asistencia de la trabajadora”. En esa línea, señala que en su momento se indicó que era un cuaderno de entradas y salidas donde incluso se registran terceros, razón por la que no sería posible sostener que dicho documento hiciera las veces de un registro de asistencia.
- vi. El hecho imputado de ninguna forma podría ser calificado como “muy grave” y en numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, pues no resulta válido afirmar que no se cuenta con un registro de control de asistencia, toda vez que, el mismo existe y no cumple con el contenido mínimo establecido en el Decreto Supremo N° 004-2006-TR. Este contexto, exige la aplicación del criterio normativo contenido en el Tema N° 4 de la Resolución N° 154-2019-SUNAFIL, donde se exige que la infracción se catalogue como “leve” y contenida en el numeral 23.7 del artículo 23 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el registro de control de asistencia

- 6.1 Las Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, aprobadas mediante Decreto Supremo N° 004-2006-TR, en su artículo 1 referente al ámbito, precisa lo siguiente:

“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” (énfasis añadido).

- 6.2 Asimismo, en el artículo 3 del mismo dispositivo normativo, se establece lo siguiente:
- “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”.
- 6.3 Ahora, 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.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0282-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 trabajo.”⁹

- 6.4** En el presente caso, de la evaluación de autos, y conforme consta en el numeral 7 del ítem III. Medios de Investigación del Acta de Infracción, en la actuación inspectiva de comparecencia, realizada el 19 de julio de 2022, la Inspeccionada exhibió cuadernos a los que les atribuye ser control de asistencia, sin las formalidades establecidas en el Decreto Supremo N° 004-2006-TR. El Inspector del Trabajo emitió la dejo constancia de que se configura una infracción insubsanable.

Figura N°01

Compareció apoderado del sujeto inspeccionado, se revisó documentación exhibida: plame R1 y r5 de mayo y junio 2022, constancia de alta en t-registro, boletas de pago requeridas, boleta de pago de vacaciones sin firma, depósitos de CTS, pago de CTS, cuaderno que inspeccionado atribuye ser control de asistencia, sin formalidades de DS 004-2006-TR y donde registran también terceros, se deja constancia se ser insubsanable. Se emitió constancia de actuaciones inspectivas de investigación. Se emite medida inspectiva de requerimiento de cumplimiento para que acredite haber otorgado y pagado vacaciones al trabajador Segundo Quiñonez Lezma

- 6.5** En tal sentido, se le atribuye a la impugnante el hecho de no contar con el registro con la información mínima establecida por Ley, configurándose así, la infracción tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.
- 6.6** Al respecto, es oportuno indicar que, el llevado del registro de control de asistencia, constituye una obligación de cumplimiento diario y permanente, que tiene por objeto llevar el control de la asistencia de los trabajadores, así como de sus horas laboradas dentro de su jornada habitual y de sus horas extras; por lo que, de no hacerlo en su debida oportunidad no puede ser regularizado en forma posterior.
- 6.7** Ante lo verificado, el inspector comisionado pone en conocimiento de la inspeccionada, a través de la notificación del documento denominado “Anexo requerimiento – Hechos Comprobados” de fecha 19 de julio de 2022, que, se dejó constancia que dicho incumplimiento acarrea la condición de insubsanable. Asimismo, el inspector

⁹ Artículo 2 del Decreto Supremo N° 004- 2006-TR.



comisionado a través del punto 4.2 de los hechos constatados del Acta de Infracción, deja constancia del hecho insubsanable, por el incumplimiento de no contar con el registro de control de asistencia, por lo cual, no emite medida inspectiva de requerimiento.

- 6.8 Sobre el particular, resulta necesario analizar si la impugnante fue debidamente informada sobre la naturaleza del incumplimiento insubsanable tipificado en el numeral 25.19 del artículo del RLGIT, imputado. En esa línea, resulta oportuno traer a colación lo establecido Resolución de Sala Plena N° 003- 2024-SUNAFIL/TFL, publicado 24 de abril de 2024, que constituye precedente de observancia obligatoria, y sobre ello, estableció lo siguiente:

“6.18. No obstante, de manera general, en el segundo párrafo del artículo 49 del RLGIT¹⁰ se ha establecido que las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación puedan ser revertidos. Es así que el Tribunal de Fiscalización Laboral establece como precedente de observancia obligatoria que:

- a) Son subsanables las infracciones cuyos efectos antijurídicos puedan ser reparados en su totalidad, desapareciendo la ilegalidad del actuar del empleador y siendo esto determinado por el inspector del trabajo durante la fiscalización laboral.
- b) Las infracciones no habrán logrado ser subsanadas cuando, pudiendo cumplirse la condición mencionada en el acápite anterior, al culminarse las actuaciones inspectivas, el inspector considere motivadamente que el empleador no ha logrado revertir los efectos antijurídicos.
- c) Las infracciones serán consideradas insubsanables cuando los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación no puedan ser revertidos.

6.26. Por tanto, deben considerarse como infracciones insubsanables a aquellos incumplimientos tipificados en el RLGIT, **cuyos efectos originaron daños comprobados por la inspección del trabajo y cuya naturaleza suponga que no pueden ser reparados, conforme a la motivación definida en el documento de fiscalización correspondiente (constancia de hechos insubsanables, acta de infracción u otro que sea incluido en el expediente de fiscalización).**

6.27. Contrario a ello, si la infracción o infracciones constatadas originan riesgo o un potencial daño, y, en tanto, las medidas adoptadas por el sujeto inspeccionado — espontáneamente o bajo el requerimiento del inspector actuante— garanticen que dicho riesgo desaparezca o sea reparado, se considerarán como subsanables.

6.28. De acuerdo con lo antes señalado, a fin de que los daños ocasionados por conductas infractoras sean considerados como insubsanables, deben ser reales, no susceptibles de ser corregidos o rectificados, y estar vinculados al incumplimiento normativo determinado por el tipo infractor. Sin embargo, serán consideradas como subsanables aquellas situaciones que, constituyendo un incumplimiento normativo, sólo ocasionan riesgos, sin llegar a ocasionar daños tangibles, pudiendo ser corregidos o rectificados. Para dicho efecto, sólo resulta necesario que el administrado adecúe oportunamente su conducta al cumplimiento normativo, previniendo con ello la ocurrencia de nuevas situaciones de riesgo o que se genere un daño irreparable.

6.29. Cabe señalar que la determinación del carácter insubsanable de una infracción a las normas de trabajo debe encontrarse plenamente identificada por los comisionados, teniendo la obligación de fundamentar las razones por las que el daño producido por los efectos del incumplimiento o incumplimientos atribuidos a las inspeccionadas no puede

¹⁰ Artículo 49.- Reducción de la multa

En el caso de lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley, la autoridad competente puede ordenar las diligencias necesarias para que se verifique la subsanación de las infracciones detectadas, a efectos de emitir pronunciamiento sobre la solicitud de reducción de multa. Los beneficios previstos en el artículo 40 de la Ley son aplicables en la medida en que la infracción sea subsanable. Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0282-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ser revertido. Ante la ausencia de esta motivación, se entenderá que el inspector actuante podría estar quebrantando el debido procedimiento administrativo. En otras palabras, constituye una obligación de los inspectores comisionados el requerir la subsanación correspondiente cuando ello sea factible, conforme a la proporcionalidad y razonabilidad de la intervención de la inspección del trabajo en las relaciones de trabajo objeto de su supervisión” (énfasis añadido).

- 6.9 Sobre el particular, se puede observar que el Inspector del Trabajo sobre la infracción tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, en el documento denominado “Anexo requerimiento – Hechos Comprobados” de fecha 19 de julio de 2022, consigna en los fundamentos y motivación lo siguiente:

Figura N°02

7. Respecto del registro de control de asistencia la apoderada exhibe un cuaderno llevado a mano que no tiene las formalidades del DS 004-2006-TR, a solicitud de la apoderada de la inspeccionada manifiesta que en dicho cuaderno firman los trabajadores y también terceros que ingresan a la galería comercial como la comisión de seguridad de la galería, también manifiesta que a partir de la visita inspectiva lo están llevando pero no ha podido regularizar el tiempo anterior y que no lo ha podido traer el que ya está con la formalidad requerida. El inspector deja constancia y notifica a la inspeccionada por intermedio de su apoderada que dicho incumplimiento acarrea la condición de insubsanable.

- 6.10 Asimismo, el punto 4.2 del Acta de Infracción deja consigna en los fundamentos y motivación lo siguiente:

Figura N°03

un Registro de Control de Asistencia al Centro de Trabajo que cumpla con las formalidades establecidas en el Art. 2° del D.S. 004-2006-TR, incumplimiento que teniendo la calidad de insubsanable, así se le hizo conocer y notifico al inspeccionado por intermedio de su apoderada en comparecencia de fecha 19/07/2022. No existiendo un registro de control de asistencia al centro de trabajo no se ha podido determinar el cumplimiento o no de las materias de descanso en días feriados o no laborables y horas extras respecto de la trabajadora secretaria. Por lo cual se debe dejar a salvo su derecho de los trabajadores del centro de trabajo, respecto de tales materias, para que en caso de haberse incumplido, puedan acudir y demostrarse dicho incumplimiento por ante la autoridad competente.

- 6.11 Respecto a la infracción por no contar con el registro de asistencia, se advierte que el Inspector del Trabajo no ha motivado y fundamentado el aparente efecto irreversible de dicho incumplimiento en el documento de fiscalización correspondiente (constancia de hechos insubsanables, acta de infracción u otro que sea incluido en el expediente de fiscalización). Asimismo, si bien el comportamiento de la impugnante, en la fecha señalada por la comisionada, ya constituía una conducta antijurídica, ante la ausencia advertida se debe entender que el Inspector del Trabajo podría estar quebrantando el debido procedimiento administrativo, correspondiendo dejar sin efecto la infracción objeto de análisis.



6.12 Finalmente, por las consideraciones antes dichas, no corresponde pronunciarse sobre los otros alegatos planteados en el recurso de revisión.

POR TANTO

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

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **FUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la [REDACTED], en contra de la Resolución de Intendencia N° 283-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 30 de noviembre de 2023, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 1177-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **DEJAR SIN EFECTO** la sanción impuesta mediante Resolución de Sub Intendencia N° 723-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP, de fecha 07 de julio de 2023, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 283-2023-SUNAFIL/IRE-AQP, respecto a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.

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 a la [REDACTED], y a la Intendencia Regional de Arequipa, 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

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: LUIS MENDOZA

20260211PHAT - HR 246915-2023