



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0503-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2235-2021-SUNAFIL/ILM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

IMPUGNANTE : ██████████ S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 435-2023-SUNAFIL/ILM

MATERIAS : LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por ██████████ S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 435-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 26 de abril de 2023.

Lima, 08 de abril de 2026

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por ██████████ S.A., (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 435-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 26 de abril 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° 000036044-2020-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 766-2021-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. Mediante Imputación de Cargos N° 585-2022-SUNAFIL/ILM/AI3, notificada el 03 de marzo de 2022, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

¹ Se verificó el cumplimiento sobre lo siguiente: Relaciones colectivas (Submateria: convenios colectivos).



- 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° 921-2022-SUNAFIL/ILM/AI3, notificado el 11 de mayo de 2022 (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual se determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Subintendencia de Sanción 4 de la Intendencia de Lima Metropolitana, la que mediante Resolución de Subintendencia N° 1335-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4, notificada el 01 de diciembre de 2022, multó a la impugnante por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (1) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la cuarta cláusula del Acuerdo de Reunión Extraproceso de fecha 16 de agosto de 2010, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
 - Una (1) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento de fecha 25 de enero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 1.4. Con fecha 27 de diciembre de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 1335-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4.
- 1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 435-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 26 de abril de 2023, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
- 1.6. Con fecha 19 de mayo de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 435-2023-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-000691-2024-SUNAFIL/ILM, recibido el 01 de marzo 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° 0503-2026-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 administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al

³Ley 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 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.”



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 este orden de ideas, resulta indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral -tanto adjetivo como sustantivo- así como vele por la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema de Inspección del Trabajo. La normativa adjetiva es aquella que garantiza a los administrados constituirse como sujetos del procedimiento administrativo dentro de la relación jurídico-procedimental establecida en el marco del Sistema de Inspección del Trabajo. Cabe precisar que dicho análisis garantiza la vigencia del debido proceso en sede administrativa, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁸.
- 3.6.** 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.

⁷ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2017-TR.

⁸ Ver, por ejemplo, las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 3741-2004-PA, 615-2009-PA/TC, 6136-2009-PA/TC, 6785-2006-PA/TC, 2608-2009-PA/TC, 6132-2008-PA/TC, 3792-2009-PA/TC y 2597-2009-PA/TC.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0503-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE [REDACTED] S.A.

- 4.1. De la revisión de los actuados, se ha identificado que [REDACTED] S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 435-2023-SUNAFIL/ILM, que confirmó la sanción impuesta por la comisión, entre otra, de una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 27 de abril 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 [REDACTED] S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 19 de mayo de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 435-2023-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes alegatos:

- i. Las actuaciones inspectivas y las decisiones de las instancias administrativas vulneraron el principio de legalidad al exceder la competencia establecida en la orden de inspección. Esta tenía como finalidad verificar materias de relaciones colectivas, específicamente convenios colectivos; sin embargo, se calificó una supuesta infracción vinculada al pago de remuneraciones y beneficios sociales, materia distinta a la encomendada. Asimismo, las actuaciones se extendieron a centros de trabajo distintos al autorizado, sin seguir el procedimiento para ampliar la inspección o emitir una nueva orden, lo que desnaturaliza lo actuado y las sanciones impuestas.
- ii. La medida inspectiva de requerimiento fue emitida sin acreditar previamente la existencia de una infracción cierta y subsanable, careciendo de sustento legal. Se exigió el cumplimiento de la cláusula cuarta de un acta de acuerdo sin identificar con claridad el incumplimiento ni precisar las obligaciones exigibles, generando una medida ambigua y de imposible cumplimiento. Además, no se consideraron aspectos técnicos relevantes, como la aplicabilidad limitada de la cláusula, la naturaleza de las líneas de producción ni la automatización de procesos, evidenciando falta de razonabilidad y adecuada motivación.
- iii. El plazo de tres días hábiles otorgado para el cumplimiento de la medida inspectiva resultó desproporcionado frente a la magnitud de la información requerida y la cantidad de trabajadores involucrados. Su cumplimiento implicaba un análisis complejo de múltiples plantas, líneas de producción y periodos extensos, lo que lo hacía materialmente imposible, vulnerándose el principio de razonabilidad previsto en la normativa administrativa.



- iv. La infracción imputada fue subsumida indebidamente en el tipo referido al incumplimiento de obligaciones de carácter económico, pese a que la cláusula involucrada constituye una obligación de hacer de naturaleza colectiva y no una obligación patrimonial. El tipo infractor aplicado sanciona únicamente incumplimientos vinculados a pagos de remuneraciones o beneficios económicos, por lo que su aplicación al caso implica una interpretación extensiva prohibida en el derecho administrativo sancionador.
- v. No se acreditó de manera suficiente la existencia de la infracción, trasladándose indebidamente la carga de la prueba a la empresa. La autoridad administrativa no verificó plenamente los hechos ni sustentó con evidencia suficiente la imputación, pese a que se presentó información que evidenciaría el cumplimiento de las obligaciones, vulnerándose los principios de presunción de licitud y verdad material.
- vi. La resolución impugnada carece de debida motivación, al no valorar adecuadamente los argumentos ni las pruebas presentadas, ni explicar de forma clara y suficiente las razones de la decisión. No se analizó la aplicabilidad real de la cláusula ni las condiciones operativas de la empresa, incurriéndose en motivación aparente y vulnerándose el derecho al debido procedimiento.
- vii. Se solicita el uso de la palabra.

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 en 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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 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 este 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**



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0503-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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” (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 caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.
- 6.5. En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones **muy graves**, e identificando si sobre estas 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 (énfasis añadido).
- 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 inprocedencia 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 las infracciones muy graves 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 procedimiento⁹, no correspondiendo pronunciarse sobre los alegatos que no se encuentren en dichos presupuestos.

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

- 6.8.** Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona una presunta vulneración al debido procedimiento, debida motivación y derecho de defensa. Por ende, corresponde emitir pronunciamiento sobre esta causal.
- 6.9.** El artículo 44 inciso a) de la LGIT establece, como uno de los principios del procedimiento sancionador, la observancia al 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”.
- 6.10.** Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el “obtener una decisión motivada, fundada en derecho”. El principio al debido procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la

⁹ 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° 0503-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

potestad sancionadora administrativa, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.

- 6.11.** Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, “El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”, motivación que deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.
- 6.12.** Así las cosas, tampoco se advierte una afectación al derecho de defensa, pues, no se ha demostrado que la autoridad administrativa le haya impedido u obstaculizado a la inspeccionada a presentar sus descargos y medios de prueba o que habiéndolos presentado no hayan sido valorados, pues, de los actuados no se advierte esto último.
- 6.13.** Así, conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 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.
- 6.14.** Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos cuatro elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que no se advierte vulneración genérica por ausencia de motivación. Asimismo, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador. Por tanto, la nulidad alegada por la impugnante no debe ser acogida al no evidenciarse que se haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG. Por tales razones, no corresponde amparar los argumentos expuestos en este extremo.



Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

6.15. 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.

6.16. 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”.

6.17. 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).

6.18. 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 (énfasis añadido).

6.19. 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 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”¹⁰:

“4.14.5. 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.”

¹⁰ Aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, del 03 de febrero de 2020.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0503-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.20. 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.

6.21. 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:

“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 inejecución de medidas de requerimiento deberá circunscribirse a un análisis estrictamente referido a la **proporcionalidad, razonabilidad y legalidad de tales medidas**, sin invadir una competencia administrativa vedada, como son las infracciones calificadas como graves y leves, que en expedientes como el presente, han adquirido firmeza con la expedición (y notificación) de la resolución de segunda instancia” (énfasis añadido).

6.22. Además, corresponde invocar el precedente administrativo aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL, publicado el 11 de junio de 2023 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”¹¹, **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)

6.23. 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).

6.24. En atención al bloque de legalidad aplicable, corresponde citar además la Versión 1 Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada “Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva”¹², 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 infracciones, conforme se evidencia a continuación:

“7.14.1 (...)”

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.”

¹¹ RLGIT, Numeral 20.3 del artículo 20.

¹² Aprobada mediante Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, de fecha 03 de febrero de 2020, y vigente al momento de emitir la medida inspectiva de requerimiento vinculada al caso concreto.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0503-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.25. 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.
- 6.26. 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.
- 6.27. En el presente caso, de la revisión de los actuados se observa que el Inspector comisionado emitió la medida inspectiva de requerimiento de fecha 25 de enero de 2021, otorgando un plazo de tres (03) días hábiles a fin de que adopte las medidas necesarias que acrediten el cumplimiento de la normativa en materia de relaciones laborales 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:

Figura N° 01 **Medida Inspectiva de Requerimiento**

Primero. - **SE REQUIERE** al sujeto inspeccionado identificado en el encabezamiento para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales que se detallan, sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción; en consecuencia, **DEBERA** realizar la siguiente acción:

Único: Acreditar el cumplimiento de la cuarta cláusula del Acta de Acuerdo en Reunión Extraproceso de fecha 16 de agosto del 2010, suscrito por el Sujeto Inspeccionado y el Sindicato de Trabajadores de la Corporación José R. Lindley S.A. - SITRACORLinsa, respecto al periodo que comprende la presente inspección del 01.01.2017 al 31.12.2020; siendo afectados (371) trescientos setenta y un trabajadores, conforme se ha sustentado en el sexto punto de los hechos verificados.

Segundo. - En el **PLAZO MÁXIMO** de 03 DIAS HÁBILES deberá acreditar el cumplimiento de la presente medida inspectiva de Requerimiento. Siendo así, El sujeto inspeccionado debe remitir la documentación pertinente hasta el día **29 de ENERO del 2021** y hasta las **10:00 horas**, al correo electrónico del Inspector actuante jcuri@sunafil.gob.pe, **bajo apercibimiento de Ley**. Se deja constancia que, esta será la última oportunidad de su acreditación en el procedimiento inspectivo.

Se le recuerda que el incumplimiento del presente requerimiento constituirá **INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA**, sancionable con multa de conformidad con los artículos 36° y 39° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y los artículos 45° y 46° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

NOTA:
Se deja constancia que, se ha continuado con la investigación respecto a la Orden de Inspección Nro. 36044-2020-SUNAFIL/ILM hasta su conclusión, utilizando los canales digitales; al amparo de lo previsto en los acápites 6.8, 6.9 del numeral 6, los acápites 7.1.1, 7.1.2, 7.6.2, 7.7.1, 7.7.2 del numeral 7 del Protocolo N° 005-2020-SUNAFIL/ILM- PROTOCOLO SOBRE EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA, FRENTE A LA EMERGENCIA SANITARIA Y ESTADO DE EMERGENCIA NACIONAL PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 103-2020-SUNAFIL/ILM, en concordancia con lo establecido en Decreto Legislativo N° 1499.

En la ciudad de Lima, a los veinticinco días del mes de enero del 2021



- 6.28.** Asimismo, de la lectura de los ítems 4.11 y 4.12 del apartado IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, se advierte que el inspector interviniente dejó constancia que la impugnante no cumplió con la medida de requerimiento, lo que constituyó una infracción pasible de sanción.
- 6.29.** Del examen de la medida inspectiva de requerimiento que sustenta la infracción muy grave a la labor inspectiva (materia de análisis), se verifica que esta no define adecuadamente su ámbito subjetivo y objetivo, tal como se aprecia de la lectura del del referido requerimiento.
- 6.30.** No se ha delimitado adecuadamente el ámbito subjetivo de la medida inspectiva de requerimiento, al no individualizar de manera clara y precisa a los trabajadores efectivamente afectados, conforme exige el precedente administrativo aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL. La identificación de los trabajadores constituye un elemento esencial, pues permite al sujeto inspeccionado conocer respecto de quiénes debe cumplir el mandato.
- 6.31.** Así, si bien en el punto Sexto de los Hechos Verificados de la Medida Inspectiva de Requerimiento se ha señalado como comprendidos en el requerimiento a trescientos setenta y un (371) trabajadores, sin embargo, el inspector adicionalmente señala que “(...) teniendo en cuenta la fecha de afiliación al Sindicato, de ser el caso”. Esta última expresión evidencia una indeterminación relevante, ya que introduce un criterio condicional que impide establecer con certeza quiénes son los trabajadores comprendidos, dejando abierta su identificación sin un parámetro objetivo debidamente definido y aplicado.
- 6.32.** De este modo, no existe una individualización concreta y verificable de los trabajadores respecto de los cuales debía cumplirse la medida, lo que impide al inspeccionado conocer con exactitud el alcance subjetivo del mandato y adoptar acciones específicas. Esta imprecisión vulnera los criterios establecidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral y afecta la validez de la medida, al no permitir su cumplimiento efectivo.
- 6.33.** Del mismo modo, la medida inspectiva de requerimiento no cumple con establecer adecuadamente su ámbito objetivo, en tanto no contiene un mandato cierto, determinado y comprensible que permita al sujeto inspeccionado conocer con precisión qué acciones debía ejecutar para revertir la supuesta conducta infractora. La redacción del requerimiento evidencia un contenido genérico e impreciso, al limitarse a exigir la “acreditación del cumplimiento” de una cláusula sin detallar el modo, forma ni condiciones específicas en que debía materializarse dicha acreditación.
- 6.34.** De acuerdo con la Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL, definir claramente el ámbito objeto de la medida inspectiva de requerimiento implica no solo identificar la conducta infractora, sino también establecer de forma expresa cómo debe cumplirse, precisando las acciones concretas que debe ejecutar el inspeccionado. No resulta suficiente la sola referencia a una obligación o norma presuntamente vulnerada, sino que es indispensable que el mandato sea claro, específico y ejecutable.
- 6.35.** En este caso, la exigencia formulada por la inspección se vincula con la cláusula cuarta del Acta de Acuerdo en Reunión Extraproceso de fecha 16 de agosto de 2010, la cual establece que las partes se comprometen a formar equipos que, por turnos, releven en las líneas de producción y las demás áreas donde laboren trabajadores afiliados, con la finalidad de evitar la paralización de las actividades. Sin embargo, dicha cláusula contiene una obligación de naturaleza general, cuya aplicación depende de condiciones operativas



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 0503-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

específicas como la existencia de líneas que requieran relevo, la continuidad de la producción y la organización interna del trabajo.

- 6.36.** Pese a ello, el requerimiento no desarrolla ni concreta estos elementos, pues no identifica qué líneas de producción o áreas se encontraban comprendidas, qué trabajadores requerían efectivamente relevo, ni en qué consistía exactamente la conducta exigida para tener por cumplida la obligación. Tampoco establece criterios objetivos para determinar el cumplimiento de la cláusula, omitiendo considerar que su aplicación no es uniforme ni automática para todos los puestos o procesos productivos.
- 6.37.** Esta falta de precisión se evidencia, además, en los propios escritos de la impugnante, señalados por el inspector en el numeral 4.12 del Acta de Infracción. Así, la impugnante aporta elementos relevantes respecto del mandato, al señalar que, al momento de suscribirse el Acta, las actividades se realizaban de manera manual y mecanizada, situación que ha variado con la incorporación tecnológica que permitió la automatización de diversos procesos de producción; asimismo, precisa que del Acta no se desprende la obligación de conformar grupos de relevo conjuntamente con el sindicato y que, no obstante ello, ha cumplido con los acuerdos suscritos, generando turnos de relevo en sus distintas sedes, en coordinación con los trabajadores y conforme a los requerimientos de producción, salvaguardando la integridad y seguridad de los trabajadores.
- 6.38.** En consecuencia, la ambigüedad e indeterminación del requerimiento impidieron que el sujeto inspeccionado conozca con exactitud el contenido de la obligación exigida y las acciones necesarias para su cumplimiento. Esta deficiente delimitación del ámbito objetivo contraviene el criterio establecido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, desnaturaliza la finalidad correctiva de la medida inspectiva y afecta la validez del mandato, lo que impide sustentar válidamente la infracción muy grave a la labor inspectiva derivada de su supuesto incumplimiento.
- 6.39.** Finalmente, en relación al tipo infractor, también se advierte que si bien en la Medida Inspectiva de Requerimiento se señala que los hechos verificados constituyen una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, en el Acta de Infracción, el inspector de trabajo termina determinando el incumplimiento como el contenido en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, evidenciándose una variación en la calificación jurídica de los hechos que inciden en la idoneidad del requerimiento efectuado.
- 6.40.** Por lo tanto, en el presente caso se advierte que la medida dictada no solo carece de una adecuada determinación de su ámbito subjetivo y objetivo al momento de su emisión, sino que tampoco supera el test de legalidad. Tal deficiencia impide exigir válidamente el cumplimiento del mandato y, correlativamente, sancionar su supuesto incumplimiento. En consecuencia, corresponde dejar sin efecto la multa impuesta por la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, al no haberse configurado



válidamente el presupuesto habilitante que sustente la responsabilidad administrativa del sujeto inspeccionado.

- 6.41.** En consecuencia, corresponde acoger el extremo del recurso de revisión vinculado con la medida inspectiva de requerimiento, no resultando necesario analizar los demás alegatos del recurso referidos a dicha infracción, al haberse dejado sin efecto la misma.

Sobre la solicitud de informe oral

- 6.42.** 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.

- 6.43.** 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”.

- 6.44.** 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”.

- 6.45.** 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, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 0503-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No cumplir con la cuarta cláusula del Acuerdo de Reunión Extraproceso de fecha 16/08/2010.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE

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

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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por [REDACTED] S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 435-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 26 de abril de 2023, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 2235-2021-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – **DEJAR SIN EFECTO** la sanción impuesta mediante Resolución de Subintendencia N° 1335-2022-SUNAFIL/ILM/SISA4, confirmada a través de la Resolución de Intendencia N° 435-2023-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 la materia de su competencia.



CUARTO. – Notificar la presente resolución a [REDACTED] S.A., 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

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: JESSICA PIZARRO

20260401RZR – HR 24177-2020