



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### Resolución N° 834-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : 501-2021-SUNAFIL/IRE-LAM

**PROCEDENCIA** : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE

**IMPUGNANTE** : ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C.

**ACTO IMPUGNADO** : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 267-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE

**MATERIA** : LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 267-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 29 de diciembre de 2021.

Lima, 05 de setiembre de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C., (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 267-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 29 de diciembre de 2021 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### CONSIDERANDO:

##### **I. ANTECEDENTES**

**1.1** Mediante Orden de Inspección N° 1811-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 437-2021-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva; siendo que, en mérito al Operativo de fiscalización "IRE LAM- OPERATIVO FORMALIZACIÓN- JULIO 2021", se notificó el requerimiento de información de fecha 07 de julio de 2021. La empresa no cumplió con remitir la documentación requerida, en el que se solicitó, entre otros, acreditar la inscripción de sus trabajadores al régimen de Seguridad Social en Salud.

**1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 504-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 20 de agosto de 2021, notificada el 25 de agosto de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva,

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Seguridad social (sub materias: Inscripción en la seguridad social (Inscripción de trabajadores en el régimen de seguridad en salud y pensiones)), planillas o registros que la sustituyan (sub materia: Registro de trabajadores y otros en la planilla).

remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) 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**).

**1.3** 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° 508-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 02 de setiembre del 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Lambayeque, la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 707-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 01 de octubre de 2021, notificada el 06 de octubre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 11,572.00, por haber incurrido en la siguiente infracción:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con el requerimiento de información notificado el 07 de julio de 2021, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.

**1.4** Con fecha 27 de octubre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 707-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Con fecha posterior al 12 de julio de 2021, se remitió la información solicitada, debido a una falla en su servidor; por lo que, no hubo una negativa a cumplir con lo solicitado por la autoridad inspectiva.
- ii. Se remitió la información el 15 de julio de 2021, al correo de la autoridad inspectiva, esto es, previo a la notificación de la imputación de cargos.
- iii. Se debe aplicar lo dispuesto en el artículo 257 de la LPAG.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 267-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 29 de diciembre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Conforme a los artículos 9 y 11 de la LGIT, todo empleador que se encuentre sujeto a una inspección se encuentra en la obligación de colaborar con los inspectores de trabajo cuando sean requeridos para ello.
- ii. El requerimiento de información de fecha 07 de julio de 2021, fue debidamente efectuado, conforme la Resolución de Superintendencia N° 114-2020-SUNAFIL.
- iii. Si bien es cierto el empleador, señala que mantuvo conversación telefónica con el inspector a cargo, con el fin de explicarle los motivos por los cuales no podía con remitir la información solicitada; no obstante, conforme la LGIT si no se remite la información dentro del plazo indicado, esta conducta es sancionada como una infracción a la labor inspectiva. Razón por la cual se sancionó a la impugnante, esto es, por la demora de su parte a remitir la información solicitada.

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 06 de enero de 2022.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 834-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 1.6** Con fecha 27 de enero de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 267-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE. Solicitando informe oral.
- 1.7** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-000084-2022-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 31 de enero de 2022 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° 29981<sup>3</sup>, 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° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización

---

<sup>3</sup> 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.”

<sup>4</sup> 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 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.”

<sup>5</sup> 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.”

<sup>6</sup> Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (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 de 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 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<sup>8</sup>.”

---

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

<sup>7</sup>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.”

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 834-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 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 DE ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C.**

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 267-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, que confirmó la sanción impuesta de S/ 11,572.00, por la comisión de una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.3 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 07 de enero de 2022.
- 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 ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C.

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 27 de enero de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 267-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, señalando los siguientes alegatos:

- i. La impugnante alega que se ha vulnerado el debido procedimiento, al no realizarse una correcta notificación del requerimiento de información, en los términos del numeral 21.2 del TUO de la LPAG. Por lo que, se debería declarar la nulidad del mismo conforme el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG.
- ii. El Decreto Legislativo N° 1272, habría sido incumplido al sancionar a la impugnante, sin examinar la debida notificación efectuada. Asimismo, señala que, se debió verificar el centro de trabajo que iba a ser fiscalizado, pues la dirección del centro de trabajo inspeccionado no pertenecía a las instalaciones de ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C.

- iii. La impugnante argumenta que no ha recibido la notificación en la casilla electrónica, ni mucho menos una alerta de notificación. Lo cual debe realizarse conforme lo resuelto por otros expedientes, efectuados por el Tribunal de la SUNAFIL.
- iv. Solicita informe oral.

## **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

### **Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento**

- 6.1. Sobre el particular, el debido procedimiento exige la debida motivación del acto administrativo, entendido como una garantía que tienen los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y actuar pruebas, que deberán ser tenidas en cuenta por la autoridad administrativa al decidir, para que esa decisión sea conforme a derecho.
- 6.2. En ese contexto, se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa<sup>9</sup>, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y de respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo.
- 6.3. Sobre el particular, el artículo 44 inciso a) de la LGIT, establece como uno de los principios del procedimiento sancionador a la observancia al debido proceso. Se trata de un derecho material “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”.
- 6.4. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, precisa que, 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 potestad sancionadora administrativa<sup>10</sup>, 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.
- 6.5. 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.
- 6.6. De la revisión de la Resolución de Intendencia 267-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, se evidencia que, en sus numerales 3.4 y 3.8 se consignó, de forma errónea, que la notificación del requerimiento de información se efectuó por medio de la casilla

---

<sup>9</sup> Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

<sup>10</sup> Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 834-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

electrónica; cuando esta se efectuó de forma presencial, en la visita realizada por el inspector comisionado el 07 de julio de 2021, conforme el numeral 3.5<sup>11</sup> de la resolución sub examen. No obstante, esta incongruencia, en la descripción de los hechos, resulta insuficiente para que se declare su nulidad, pues, no resulta trascendente en el presente proceso; toda vez que, no se advierte una vulneración al derecho de defensa y debido proceso de la impugnante, ya que, la resolución impugnada, desde un análisis formal, dio respuesta a los argumentos de defensa expuestos en el recurso de apelación y contiene las razones que sustentan su decisión.

- 6.7. En ese mismo sentido, el Tribunal Constitucional cuando en el fundamento 7 de la Sentencia recaída en el Expediente número 00728-2008-PHC/TC (CASO LLAMOJA HILARES), detalla cuál es el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación, al establecer previamente lo siguiente:

“El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se derivan del caso. **Sin embargo, no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales**” (énfasis añadido).

- 6.8. Sobre el particular, cabe invocar, lo dispuesto en el artículo 14 del TUO de la LPAG:

#### **“Artículo 14.- Conservación del acto**

*14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:*

*14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.*

*14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial.*

*14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado.*

*14.2.4 Cuando se concluya indudablemente de cualquier otro modo que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio.*

*14.2.5 Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial. (...).”*

---

<sup>11</sup> Al transcribir el acta de infracción.

- 6.9. Sin perjuicio de lo expuesto, en razón al fundamento expuesto en el considerando 6.6 de la presente resolución, se debe exhortar a la Intendencia Regional de Lambayeque a tener un mayor cuidado al momento de resolver los recursos de apelación que llegan a su despacho; para lo cual, previamente, debe analizar y valorar adecuadamente los hechos de cada caso en concreto.
- 6.10. Se debe precisar que la valoración distinta de los hechos constatados y del análisis del RLGIT, que pueda realizar esta Sala, no desvirtúa la legalidad ni la validez de las decisiones de las instancias anteriores, conforme lo dispone el segundo párrafo del numeral 6.3 del artículo 6<sup>12</sup> del TUO de la LPAG, pues, la apreciación distinta de este Tribunal sobre los hechos o aplicación del derecho del caso en revisión, no implica necesariamente que se haya producido la afectación al debido procedimiento de la impugnante, como sostiene la impugnante.

### **Sobre la notificación del requerimiento de información**

- 6.11. La impugnante cuestiona, recién en su recurso de revisión que la notificación se haya efectuado por medio físico en una dirección que alega no le pertenece como unidad productiva, para sustentar su afirmación invoca lo dispuesto en el artículo 21 del TUO de la LPAG. Al respecto, el numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT, señala que durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la LGIT. Asimismo, de acuerdo al numeral 15.2 del mismo dispositivo legal, el Sector Público y quienes ejerzan funciones públicas están obligados a prestar su colaboración a los inspectores del trabajo cuando les sea solicitada como necesaria para el ejercicio de la función inspectiva y a facilitarles la información que requieran.
- 6.12. De acuerdo al “Requerimiento de Información” de fecha 07 de julio de 2021, el inspector comisionado, se constituyó en el domicilio de la impugnante, siendo atendida por las trabajadoras de la inspeccionada, la señora Tamoche Paredes Carla, quién refirió ser la Administradora, notificándole el requerimiento de información, a fin de que el representante o apoderado presente la documentación requerida.
- 6.13. En ese mismo sentido, respecto a las modalidades de la actuación inspectiva, el artículo 11 de la LGIT, establece:

**“Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público.**

Cualquiera que sea la modalidad con que se inicien, las actuaciones inspectivas

---

<sup>12</sup> TUO de la LPAG: Artículo 6: Motivación del acto administrativo (...) “6.3 No constituye causal de nulidad el hecho de que el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto que se impugna tenga una apreciación distinta respecto de la valoración de los medios probatorios o de la aplicación o interpretación del derecho contenida en dicho acto. Dicha apreciación distinta debe conducir a estimar parcial o totalmente el recurso presentado contra el acto impugnado” (énfasis agregado).



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 834-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

pueden proseguirse o completarse sobre el mismo sujeto inspeccionado con la práctica de otra u otras formas de actuación de las definidas en el apartado anterior, **pueden éstas ser efectuadas de manera presencial y/o a través de sistemas de comunicación electrónica**, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (virtual), según les resulte aplicable (énfasis añadido).”

- 6.14.** Por su parte, la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII, denominada “DIRECTIVA SOBRE EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA”, aprobada por la Resolución de Superintendencia N° 031-2020-SUNAFIL, de fecha 03 de febrero de 2020, precisa:

“7.8 DE LA EMISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN DURANTE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN

7.8.1. Las constancias y demás documentos elaborados durante la tramitación de las actuaciones inspectivas, deben ser firmados y sellados por el inspector actuante. De manera excepcional, si se omitiese el sellado se consigna el nombre y cargo del inspector actuante de puño y letra de este, bajo responsabilidad.

(...)

7.8.3 Durante las actuaciones inspectivas, los referidos documentos son notificados al sujeto inspeccionado conforme a lo dispuesto por el TUO de la LPAG (...).

(...)

7.8.5 **Para efectos únicamente de la notificación de los documentos previamente señalados, debe entenderse como domicilio conocido del sujeto inspeccionado al centro de trabajo donde los supuestos trabajadores afectados ejecutan o ejecutaron la prestación laboral y en el cual se realizan las actuaciones inspectivas**, o alternativamente, el declarado ante la SUNAT como domicilio fiscal, establecimiento anexo, establecimiento permanente u otro.

7.8.6 En el caso de las personas naturales, se entiende, alternativamente, como domicilio conocido aquel registrado en el RENIEC y, de manera excepcional, en otra entidad pública.

7.8.7. Ante la ausencia de declaración de domicilio ante cualquier entidad, se considera como domicilio a aquel establecimiento donde se encuentre un representante u otro personal del sujeto inspeccionado” (énfasis añadido).”

- 6.15.** Asimismo, de acuerdo a lo señalado en el numeral 7.9.5 de la versión 02 de la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII “DIRECTIVA SOBRE EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN INSPECTIVA”, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 216-2021-SUNAFIL, de fecha 10 de agosto de 2021, se dispone que “Para efectos únicamente de la notificación personal de los documentos previamente señalados, debe entenderse como domicilio conocido del sujeto inspeccionado al centro de trabajo donde los supuestos trabajadores afectados ejecutan o ejecutaron la prestación laboral y en el cual se realizan las actuaciones inspectivas, o alternativamente, el declarado ante la SUNAT como domicilio fiscal, establecimiento anexo, establecimiento permanente u otro.”

6.16. Al respecto, es importante precisar lo dispuesto por el artículo 21 del TUO de la LPAG:

**“Artículo 21.- Régimen de la notificación personal**

21.1 La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año.

(...)

21.3 En el acto de notificación personal debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia. Si ésta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado. En este caso la notificación dejará constancia de las características del lugar donde se ha notificado.

21.4 La notificación personal, **se entenderá con** la persona que deba ser notificada o su representante legal, pero de no hallarse presente cualquiera de los dos en el momento de entregar la notificación, podrá entenderse con **la persona que se encuentre en dicho domicilio, dejándose constancia de su nombre, documento de identidad y de su relación con el administrado**” (énfasis añadido).

6.17. Al respecto, Guzmán Napuri<sup>13</sup>, sobre el acto de notificar de las actuaciones administrativas afirma: “La notificación es el mecanismo al interior del procedimiento administrativo por el que se da cuenta a quienes interese de los actos emitidos por las entidades que forman parte de la Administración Pública. La notificación, entonces, es una actuación material de la Administración, también conocida como hecho administrativo, y no un acto administrativo adicional”. Este mismo autor refiere, además “Las notificaciones se practicarán por cualquier medio que permita hacer que lo resuelto en el acto administrativo sea de conocimiento de la persona interesada o su representante, así como la fecha, la identidad y el contenido del acto notificado.”<sup>14</sup>

6.18. Así, Morón Urbina sostiene que la importancia de la notificación “emana del resguardo al derecho de defensa del administrado y, en dicha virtud, ha quedado establecido que únicamente a partir de su realización puede comenzar la eficacia de cualquier decisión administrativa, así como el cómputo de los plazos. Solo a partir de la notificación, el administrado está en posibilidad de efectuar los actos jurídico-procesales necesarios en defensa de sus derechos e intereses, en caso considere lesiva la decisión de la autoridad. De este modo, la notificación de los actos administrativos específicos o particularizados que crean, extinguen o modifican un derecho particular y concreto es la forma por excelencia como se materializa la protección del administrado por el poder público, toda vez que por su intermedio se permite al administrado estar en situación de conocer la decisión administrativa que le vincula, sus fundamentos y antecedentes, para consentirla o impugnarla según sus intereses.”<sup>15</sup>.

---

<sup>13</sup> Guzmán Napuri, Christian. “Manual del Procedimiento Administrativo General”. Instituto Pacífico. Lima-2017, pág. 389.

<sup>14</sup> *Op. Cit.*, pág. 360.

<sup>15</sup> Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley de Procedimientos Administrativos General, Tomo II. Gaceta Jurídica, Lima- 2019, pág. 294.



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 834-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.19. Este contexto normativo y doctrinario, resulta trascendente por cuanto permite advertir que los documentos elaborados durante la tramitación de las actuaciones inspectivas, como, en este caso, los requerimientos de información, deben ser debidamente notificados al sujeto inspeccionado, con el objeto del resguardo de su derecho de defensa y debido procedimiento.
- 6.20. En ese contexto normativo, y de la revisión integral del expediente de inspección, se advierte que se cumplió con las disposiciones normativas referidas a la notificación, toda vez que, ambas diligencias se realizaron en el domicilio de la impugnante, ubicado en Av. Ramón Castilla N° 781, provincia y departamento de Lambayeque, en concordancia con lo establecido en el numeral 21.1 del artículo 21 del TUO de la LPAG. Verificándose que en las mismas se recabaron los datos de la persona que recibió el requerimiento de información, precisando el DNI y el cargo que ocupaba, en concordancia con lo establecido en el numeral 21.3 del artículo 21 del TUO de la LPAG antes citado, conforme se puede corroborar de la siguiente imagen:

Figura N° 01

DOCUMENTACIÓN EXHIBIDA Y/O REVISADA:

AL INSPECTOR CONSTATADO SE PRESENTÓ EN LAS INSTALACIONES DEL CENTRO LABORAL, SIENDO ATENDIDO POR TENDICHE PAREDES CARLA, ADMINISTRADORA, ANTO KUZEM ME IDENTIFICÓ CONTRA LA LEY, Y LE EXPLICARÉ EL MOTIVO DE LA INSPECCIÓN. ALTO SEGURO SE PROCEDE A ENTREGAR A LOS TRABAJADORES PRESENTES, ASISTENCIAMENTE SE NOTIFICÓ EL REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN.

MEDIDAS INSPECTIVAS QUE SE ACOMPAÑAN A LA PRESENTE DILIGENCIA DE CONSTANCIA DE SER EL CASO:

Advertencia  Requerimiento  Paralización o Prohibición de Trabajo

ANEXO:

Hechos verificados / comprobados  Manifestaciones u observaciones

En la ciudad de LAMBAYEQUE a los días 07 del mes de JULIO del año 2022

Firma y Calificación del Inspectante(s)  
Inspector Auxiliar  
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

DILIGENCIA DE NOTIFICACIÓN

Sr / Sra TENDICHE PAREDES CARLA  
Documento de Identidad 45677870 Cargo: ADMINISTRADORA  
Fecha de recepción: 07/07/2022 Firma: [Firma]

- 6.21. Así, es de valorar que la inspeccionada no ha negado en el transcurso del procedimiento inspectivo desconocer el centro de labores al que ha sido notificado, tal es así que incluso en sus descargos a la imputación de cargos señala:

“Que respecto a lo solicitado por el inspector de trabajo con fecha de presentación 12 de julio del presente señala os lo siguiente; que el día 12 de julio no comunicamos con el Sr. Inspector indicándole que nuestra administración se

encuentra en la ciudad de Lima y que por motivo de pandemia las Salas tragamonedas al encontrarse en rubro de entretenimiento (...) se ha encontrado cerradas por todo ese periodo (...) Asimismo cabe señalar (...) Mi representada presenta con fecha 15 de julio la documentación solicitada al correo del inspector quien mediante comunicación vía telefónica habíamos explicado las circunstancias antes expuestas que no nos permitió presentar lo solicitado por su despacho.”<sup>16</sup>

- 6.22. De lo descrito precedentemente, se aprecia que la impugnante lejos de desconocer el requerimiento de información de fecha 07 de julio de 2021, así como el plazo para ser cumplido, esto es, el 12 de julio de 2021, conocía del mismo. Tal es el caso que, conforme sus propios descargos, se comunicó con el inspector comisionado a efectos de explicarle las razones de su retraso para su cumplimiento. Ello denota que el lugar al que se apersonó el inspector comisionado el 07 de julio de 2021, constituía el centro de labores de la trabajadora afectada: Temoche Paredes Carla, personal que no ha sido desconocido por la inspeccionada, es más la ha registrado ante la SUNAT, como tal. Conforme se aprecia en la siguiente imagen:

Figura N° 02

The image shows a document from SUNAT (Superintendencia Nacional de los Registros Públicos) titled "CONSTANCIA DE MODIFICACIÓN O ACTUALIZACIÓN DE DATOS DEL TRABAJADOR" (Formulario 1604-2). It is a "Comprobante de Información Registrada". The document states that a modification of the worker's record was successfully completed on 22/03/2019 at 20:43:53. It details the employer as ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C. and the worker as TEMOCHE PAREDES CARLA JHOANNY SARATH, with a DNI of 45577870 and a birth date of 23/01/1989.

EMPLEADOR			
Número de RUC:	20530811183	Nombre o razón social:	ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C.
TRABAJADOR - Datos de identificación			
Tipo y número de documento:	LE / DNI - 45577870	Fecha de nacimiento:	23/01/1989
País emisor del documento:	PERÚ		
Apellidos y nombres:	TEMOCHE PAREDES CARLA JHOANNY SARATH		

- 6.23. Asimismo, el sujeto inspeccionado no ha negado conocer a la persona que recibió el requerimiento de información, tal es así que en su recurso de revisión reafirmó que era su trabajadora; asimismo, debe valorarse que, tampoco se ha negado el cargo de “Administradora” ostentado por dicho personal, a la fecha que la autoridad inspectiva se apersonó al centro de labores. Este conjunto de hechos, permite colegir que quien recibió la notificación con el requerimiento de información era una trabajadora de la inspeccionada y, considerando las circunstancias concurrentes (las funciones de dicho personal y la estructura del centro de trabajo en el que opera), se aprecia que, en virtud del principio de razonabilidad, se trató de un personal que se encontraba plenamente facultada para recepcionar el requerimiento efectuado y realizar la gestión interna necesaria para su atención por parte de la inspeccionada. Más aún si no se evidencia que la impugnante haya acreditado que el personal antes referido no era idóneo o no tenía las capacidades para poder recepcionar dichas notificaciones.

<sup>16</sup> Véase folios 11 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 834-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

- 6.24.** Por tales razones, el requerimiento de información notificado a la impugnante el 07 de julio de 2021, es válido, al cumplirse con las disposiciones normativas antes precisadas respecto de los actos de notificación. De este modo, se establece la idoneidad de dicha notificación. Por todo ello, la impugnante se encontraba en la obligación de cumplir con el requerimiento efectuado, el día y hora establecida.
- 6.25.** Debe indicarse que lo alegado por el impugnante referido a que el local al cual acudió el personal inspectivo, no le pertenecía; no desvirtúa su responsabilidad administrativa, pues, en la notificación efectuada el 07 de julio de 2021 se precisaba que el incumplimiento a dicho requerimiento de información constituiría infracción a la labor inspectiva sancionable con multa. Además, conforme se detalló precedentemente la notificación en este caso se efectuó en el centro de labores donde se desempeñaba la trabajadora afectada, cuya relación laboral con la inspeccionada ha sido debidamente acreditada en el presente proceso; por ello, no se aprecia una vulneración del Decreto Legislativo N° 1272, ni del artículo 21 del TUO de la LPAG, en los términos alegados por la impugnante; debiéndose desestimar todos los argumentos dirigidos en este extremo.
- 6.26.** En cuanto a lo alegado por la impugnante, referente a que se le debió notificar por medio de la casilla electrónica y remitirse las alertas electrónicas, correspondientes. Sobre el particular, se debe precisar que la implementación de la casilla electrónica no implica un mecanismo restrictivo para efectuar las actuaciones inspectivas para el caso, las visitas inspectivas y en el desarrollo de las mismas, la notificación de requerimientos de información y cualquier otra actuación inspectiva que pueda realizarse, orientada a los fines de la inspección laboral.
- 6.27.** En ese sentido, no cabe la aplicación de la posición mayoritaria de la Sala en materia de la notificación del requerimiento de información por medio de la casilla electrónica, como lo pretende la impugnante, toda vez que, en este caso en concreto, el requerimiento de información que motiva el presente proceso, fue efectuado por medio físico, esto es, a través de una visita inspectiva, conforme se desprende así de la constancia de actuaciones de investigación de fecha 07 de julio de 2021 y del numeral 4.2 de los hechos constatados del Acta de Infracción, y no por medio de la casilla electrónica, como erróneamente lo asevera la impugnante en su recurso de revisión. En tal sentido, corresponde desestimar todos los argumentos dirigidos en este extremo.
- 6.28.** Por tales razones, la nulidad denunciada por la impugnante, debe ser desestimada, al no evidenciarse una afectación en el procedimiento de notificación, en los términos alegados por la impugnante; así como tampoco, se aprecia que, el presente procedimiento, 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.

## **Sobre el requerimiento de información**

- 6.29.** Sobre el particular, el numeral 1.8 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, que regula al Principio de Buena Fe Procedimental establece lo siguiente: “La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental”.
- 6.30.** De acuerdo al artículo 1 de la LGIT, las actuaciones inspectivas son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales. Asimismo, “la función inspectiva, es entendida como la actividad que comprende el ejercicio de la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo”. En ese entendido, el comportamiento del inspector comisionado debe orientarse al cumplimiento de las funciones establecidas en la LGIT y su reglamento, tutelando el fin perseguido por dichas normas y debiendo adoptar medidas y acciones en el marco del principio de razonabilidad.<sup>17</sup>
- 6.31.** Asimismo, conforme al numeral 3 del artículo 5 de la LGIT, en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados están investidos de autoridad y facultados de proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observen correctamente, y en particular, **para requerir información al sujeto inspeccionado**, situación que se condice con lo dispuesto en el literal d) del artículo 12 del RLGIT que precisa que, en cumplimiento de las órdenes de inspección recibidas, los inspectores de trabajo iniciaran las actuaciones de investigación, entre otras modalidades, **mediante el requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica** (énfasis añadido).
- 6.32.** Del mismo modo, numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT establece: “Durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores del trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9 de la Ley”.
- 6.33.** En ese sentido, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9 de la LGIT, “Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con

---

<sup>17</sup> TUO de la LPAG, Título Preliminar, “Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.”



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 834-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones”. Por lo que, queda entendido que constituye una obligación ineludible de los empleadores, el colaborar con el desarrollo de las actuaciones inspectivas, coadyuvando a que las mismas se logren desarrollar en atención a su finalidad, esto es, la verificación del cumplimiento de las normas sociolaborales y/o en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- 6.34.** Asimismo, el artículo 11 de la LGIT establece que **“Las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante requerimiento de información por medio de sistemas de comunicación electrónica**, visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado ante el inspector actuante para aportar documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público” (énfasis añadido).
- 6.35.** Es pertinente recordar que el artículo 36 de la LGIT<sup>18</sup>, establece que el comportamiento subsumible dentro de las infracciones a la labor inspectiva “puede ser directo o indirecto, **perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización**, o negándose a prestarle el apoyo necesario” (énfasis añadido).
- 6.36.** El tipo administrativo contenido en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, está orientada a sancionar una negativa del sujeto inspeccionado o de sus representantes el facilitar la información y documentación necesaria; no una mera omisión o falta de respuesta, sino una conducta claramente establecida en la que la impugnante o su representante se niegan a entregar la información solicitada.

---

<sup>18</sup> LGIT, “Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

Tales infracciones pueden consistir en:

1. La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del inspector actuante de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. Constituye acto de obstrucción, obstaculizar las investigaciones del inspector y obstaculizar o impedir la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical (...).

**6.37.** Así, corresponde analizar el cumplimiento del principio de tipicidad<sup>19</sup>. Sobre el particular, recuerda la doctrina que “el mandato de tipificación que este principio conlleva, no **solo** se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad administrativa cuando instruye un procedimiento sancionador y debe realizar la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”<sup>20</sup>.

**6.38.** En el caso en particular, del expediente inspectivo se verifica que:

- El inspector al acudir al centro de labores, notificó el “Requerimiento de información” de fecha 07 de julio de 2021; para ser cumplido hasta el 12 de julio de 17:00 horas, bajo apercibimiento de sanción en caso de incumplimiento, para presentar la siguiente documentación: i) Carta poder simple; ii) Autorización de notificación por correo electrónico; iii) Formulario 1604-1 o formulario 1604-2 Alta de los trabajadores empadronados; iv) Acreditar la inscripción de los trabajadores empadronados al régimen de la Seguridad Social en salud, v) Acreditar la inscripción de los trabajadores empadronados al régimen de la seguridad social en pensiones.
- Conforme se verifica del numeral 4.3 del acta de infracción, el inspector comisionado dejó constancia que la impugnante no cumplió con remitir la información solicitada mediante requerimiento de información de fecha 07 de julio de 2021, en el plazo otorgado por el inspector comisionado, esto es, hasta el 12 de julio de 2021, resultando afectada la trabajadora: Temoche Paredes Carla Jhoanny Sarah, quien ingresó el 21 de marzo de 2019.
- Asimismo, conforme se verifica del numeral 4.4 de los hechos constatados en el acta de infracción, la impugnante cumplió con remitir la información solicitada, pero con fecha 15 de julio de 2021, conforme consta del correo remitido por la inspeccionada al inspector comisionado<sup>21</sup>. Cabe señalar que, el inspector comisionado señaló que la impugnante acreditó las obligaciones materia de inspección, motivo por el cual no se imputa la comisión de infracción en materia sociolaboral.

**6.39.** En el presente caso se comprueba que la impugnante incumplió con su deber de colaboración al no haber atendido, dentro del plazo, el requerimiento de fecha 07 de julio de 2021, que debió ser cumplido, a más tardar, el 12 de julio de 2021. Sin embargo, se observa que entregó la información el 15 de julio de 2021, es decir, en forma tardía, y previa a la notificación de la imputación de cargos. Por lo que, ante este hecho, la autoridad inspectiva, debió analizar si correspondía o no, emitir la sanción.

---

<sup>19</sup> TUO de la LPAG, “Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa:

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales (...)

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

<sup>20</sup> MORÓN URBINA, “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General.” Lima: Gaceta Jurídica Editores. 4 edición. Tomo II., p. 421.

<sup>21</sup> Véase folios 51 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 834-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

**6.40.** Se debe precisar que, el cumplimiento tardío a las medidas de requerimiento no constituye necesariamente una negativa al deber de colaboración, pero sí configura un comportamiento sancionable por los efectos que produce en la labor inspectiva. Lo cual ha ocurrido en el presente caso.

**6.41.** En ese orden de ideas, se debe tener en cuenta lo previsto en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL, de fecha 30 de julio de 2021. Al respecto, la resolución invocada contiene el precedente administrativo de observancia obligatoria<sup>22</sup>, en el que se estableció el criterio que se debe tener en cuenta para los casos de demora en la respuesta a un requerimiento de información efectuado por el (la) inspector (a) de trabajo y su subsunción en las normas sancionadoras contempladas en el artículo 45.2 o en el 46.3 del RLGIT, según las circunstancias, conforme se aprecia a continuación:

“15. De esta manera, en la formulación de actas de infracción y en su calificación posterior, deberá observarse que, cuando la fiscalización pueda proseguir desplegando sus funciones, a pesar del comportamiento del inspeccionado que haya perturbado o retrasado la investigación, deberá imputarse la infracción prevista en el artículo 45.2 del RLGIT. En cambio, cuando la demora del sujeto inspeccionado frustre la fiscalización, la tipificación invocable será la del artículo 46.3 del RLGIT.

16. Para la aplicación de este criterio, siempre será determinante el examen de la motivación que consta en el Acta de Infracción, que debe ser no sólo puntual y concisa, sino también suficiente, para poder concluir que la conducta del administrado constituye una falta al deber de colaboración de acuerdo al artículo 45.2 del RLGIT, o al artículo 46.3 del RLGIT, según se haya acreditado en el procedimiento” (énfasis añadido).

**6.42.** Verificadas las actuaciones inspectivas realizadas, se evidencia que el cumplimiento tardío en la remisión de la información solicitada, constituye una acción por parte de la impugnante, que perturba y retrasa el ejercicio de las funciones inspectivas del inspector comisionado; pero que no constituye necesariamente una negativa al deber de colaboración. Por lo que, en atención al apartamiento inmotivado de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL, al no haberse valorado adecuadamente su conducta referida a la presentación de la información solicitada mediante requerimiento de información, pero de forma tardía.

**6.43.** En tal sentido, atendiendo los hechos producidos en el presente caso, se evidencia que el comportamiento de la impugnante no constituye una negativa, pero sí ha configurado un

---

<sup>22</sup> En virtud del artículo 22 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR, establece la obligatoriedad de los pronunciamientos interpretativos del TFL, por ser precedentes vinculantes de observancia obligatoria.

comportamiento sancionable. En ese sentido, en estricta aplicación de los artículos 14 y 17 del Reglamento del Tribunal, corresponde adecuar la infracción imputada en los siguientes términos:

N°	Materia	Conducta Infractora	Normativa Vulnerada	Tipificación Legal y Calificación	Trabajadores Afectados	Multa
1	Labor Inspectiva	Por no remitir la información para las actuaciones inspectivas de investigación, requerimiento de información notificado el 07 de julio de 2021.	Artículo 9 de la LGIT	Numeral 45.2 del artículo 45 del RLGIT <b>GRAVE</b>	1	1.57
(*) Vigente al momento de configurar la falta, que para el año 2021 es de S/ 4,400.00, conforme el Decreto Supremo N° N° 392-2020-EF.						6,908.00

**6.44.** En consecuencia, la conducta se encontraría subsumida bajo los alcances del numeral 45.2 del artículo 45 del RLGIT, y la multa confirmada por la instancia inferior se adecuaría, siendo el monto total de S/ 6,908.00.

#### **Sobre la solicitud de informe oral**

**6.45.** Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG y el numeral 3 del artículo 177 del mismo cuerpo normativa, 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.

**6.46.** 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”.

**6.47.** 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.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 834-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

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”.

**6.48.** 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:

<b>N°</b>	<b>Materia</b>	<b>Presunta conducta infractora</b>	<b>Tipificación legal y clasificación</b>
1	Labor Inspectiva	No remitir la información para las actuaciones inspectivas de investigación, requerimiento de información notificado el 07 de julio de 2021.	Numeral 45.2 del artículo 45 del RLGIT <b>GRAVE</b>

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

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 267-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 501-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.- REVOCAR** la Resolución de Intendencia N° 267-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, en el extremo referente a la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, **ADECUANDO** dicha infracción como grave, según lo dispuesto en el numeral 45.2 del artículo 45 del RLGIT; en consecuencia, la sanción impuesta por dicha infracción asciende a la suma de S/ 6,908.00.

**TERCERO.** - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución ALPAMAYO INVERSIONES S.A.C., y a la Intendencia Regional de Lambayeque, 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](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**KATTY ANGELICA CABALLERO SEGA**

Vocal Alternativa

**Vocal ponente: LUIS MENDOZA**