Firmado digitalmente por:
ORSINI WISOTZKI Desiree
Bianca FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 17/07/2026 09:43:50-0500

Firmado digitalmente por:
PIZARRO DELGADO Jessica
Alexandra FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 16/07/2026 12:19:18-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Firmado digitalmente por :
MENDOZA LEGOAS Luis Erwin FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17.07.2026 20:32:49-05

Resolución N° 0919-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	**:**	**8132-2020-SUNAFIL/ILM**
PROCEDENCIA	**:**	**INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA**
IMPUGNANTE	**:**	**SAGA FALABELLA S.A.**
ACTO IMPUGNADO	**:**	**RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1125-2023-SUNAFIL/ILM**
MATERIA	**:**	**LABOR INSPECTIVA**

Sumilla: *Se declara* ***INFUNDADO*** *el recurso de revisión interpuesto por* ***SAGA FALABELLA S.A.,*** *en contra de la Resolución de Intendencia N° 1125-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 23 de agosto de 2023.*

Lima, 15 de julio de 2026

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **SAGA FALABELLA S.A.,** (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 1125-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 23 de agosto 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° 21645-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4571-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**). En mérito a la denuncia formulada en aplicación del literal c) del artículo 12° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 902-2022-SUNAFIL/ILM/AI-I, notificada el 09 de mayo 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**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad Instructora I emitió el Informe Final de Instrucción N° 1572-2022-SUNAFIL/ILM/SINS/AI-I, notificada el 16 de setiembre de 2022 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Sanción 5 de la Intendencia de Lima Metropolitana, la que mediante Resolución de Sub Intendencia de Sanción N° 685-2023-SUNAFIL/ILM/SISA5, notificada el 09 de febrero de 2023, multó a la impugnante por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación requerida el día 08 de noviembre de 2019, con fecha de verificación programada para el día 13 de noviembre de 2019; tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT.

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación requerida el día 13 de noviembre de 2019, con fecha de verificación programada para el día 19 de noviembre de 2019; tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT.

1.4 Con fecha 02 de marzo de 2023, la impugnante presentó recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Sanción N° 685-2023-SUNAFIL/ILM/SISA5.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 1125-2023-SUNAFIL/ILM, notificada el 23 de agosto de 2023, la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y confirmó la sanción contra la administrada.

1.6 Con fecha 12 de setiembre de 2023, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1125-2023-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, recibido el 02 de mayo 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° 29981[1], 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.

[1] "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."

Resolución N° 0919-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981[2], en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo[3] (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR[4], y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR[5] (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo 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 206° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 006-2026-JUS y modificatorias (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,

---

[2] "Ley N° 29981, 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.
(…)".

[3] "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."

[4] "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.

[5] "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."

identificándose dentro de estos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

3.2. Así, el artículo 49° de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55° del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

3.3. El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es "la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias"[6].

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 Constitucional[7].

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.

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

Resolución N° 0919-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE SAGA FALABELLA S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que **SAGA FALABELLA S.A.**, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1125-2023-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, que confirmó la sanción impuesta por la comisión de dos (02) infracciones MUY GRAVES a la labor inspectiva, tipificadas en el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT; dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; esto es, el 24 de agosto 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 **SAGA FALABELLA S.A.**

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 12 de setiembre de 2023, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1125-2023-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes argumentos:

i. La resolución vulnera nuestro derecho de defensa al no valorar todos los documentos/información brindados: Desde el acta de infracción, no se ha motivado como es que los documentos no resultan “insuficientes” y por qué solo se toma en cuenta la política de compensaciones.
ii. Según la Resolución N° 021-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, no se puede existir lo que no se tiene: No se puede sancionador por la no entrega de documentación inexistente.
iii. Existe falta de motivación y error en la tipificación al imputar las infracciones, lo que afecta nuestro derecho de defensa.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre los requerimientos de información y la falta de colaboración con la actuación inspectiva

6.1. Sobre el particular, el principio de buena fe procedimental regulado en el numeral 1.8 del artículo IV del TUO de la LPAG, establece que *“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”* (énfasis añadido).

6.2. Del mismo modo, el numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT establece 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 Ley"*.

6.3. 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 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"*.

6.4. Cabe señalar que, conforme 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[8].

6.5. Por su parte, en el numeral 3.1 del artículo 5 de la LGIT se establece que, *"en el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para proceder a practicar cualquier diligencia de investigación, examen o prueba que considere necesario para comprobar que las disposiciones legales se observan correctamente y, en particular, para* ***requerir información****, solo o ante testigos, al sujeto inspeccionado o al personal de la empresa sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales, así como a exigir la identificación, o razón de su presencia, de las personas que se encuentren en el centro de trabajo inspeccionado"*. En similar sentido, el artículo 11 del mismo dispositivo legal 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

[8] "Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
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.

mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el Sector Público" (énfasis añadido).

6.6. Es pertinente recordar que el artículo 36 de la LGIT[9], 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).

6.7. En el caso concreto, el inspector comisionado ha dejado constancia en el acta de infracción, sobre la falta de colaboración con la inspección del trabajo, lo siguiente:

> "4.12 Que, la inspectora comisionada, en uso de las facultades que ostentan los inspectores del trabajo al amparo del Art. 5 de la Ley N°28806, Ley General de Inspección del Trabajo, requirió la información respecto a la de acreditar mediante documento fehaciente, bajo que parámetros se efectúan las metas de las cuotas de venta, de los trabajadores que laboran en la sede de la Tienda CLARKS del centro comercial Jockey Plaza, y de la Tienda CALL IT SPRING del Jockey Plaza. Esto es, cual es la política remunerativa con la que cuenta la empresa para efectos de determinar las cuotas de mes a mes, respecto al pago del premio al vendedor; así como la hoja resumen de las remuneraciones percibidas por los trabajadores comprendidos en la presente investigación durante el último año, a fin de determinar la regularidad de tal otorgamiento y si se ha producido una disminución de las mismas, con la consiguiente afectación del ingreso dinerario de los trabajadores (ya que como es obvio, se tiene que a mayor cuota de las metas de ventas, no se podrá llegar a la meta que establece la empresa, y por consiguiente no obtendrán el pago del premio al vendedor, obteniéndose una menor remuneración), para luego de ser el caso, **investigar si la inspeccionada propició deliberadamente asignar cuotas mayores de ventas a los trabajadores en las tiendas que fueron reubicados**. Considerando que la remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, tal información que determina el ingreso remunerativo, debe obedecer a una forma habitual de pago que siendo parte del ingreso producto del esfuerzo del trabajo, su regularización debe ser entendida por los trabajadores y la autoridad inspectiva; además su reducción

[9] "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
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 (…).

inmotivada generaría un indiscutible perjuicio material al trabajador, por lo tanto, la modificación unilateral e introducción de cambios en el cálculo de este tipo de remuneraciones, no se encuentra entre las facultades que tiene el empleador. Por lo señalado, teniendo entonces en cuenta el carácter remunerativo que cabe atribuirles al pago del premio al vendedor, por las metas de las cuotas de ventas que se otorgaron en forma habitual en contraprestación de las obligaciones, **resultó pertinente la verificación del origen de la forma de pago respecto de los trabajadores** antes señalados.

4.13 Las constataciones se vieron perjudicadas por la falta de aportación de información por parte de la empresa inspeccionada, faltando con ello a su deber de colaboración y limitando con ello las conclusiones finales. **Habiéndosele solicitado a la inspeccionada bajo posibilidad de sanción, mediante los requerimientos de comparecencia de fechas 08 y 13 de noviembre de 2019, la información respecto a la política remunerativa con la que cuenta la empresa para efectos de determinar las cuotas de mes a mes, respecto al pago del premio al vendedor**, respecto de los trabajadores accionantes, sólo presentó durante las diligencias, los documentos denominados: Hoja resumen de remuneraciones de octubre 2018 a octubre 2019, Escrito de fecha 11.11.2019, que indica motivo de traslado de los Señores Heber Paul Hurtado Thorne, y Javier Antonio Tiburcio Conejo, a las tiendas CALL IT SPRING Y CLARKS Jockey Plaza, Política de compensaciones, Hoja resumen en Excel de remuneraciones percibidas por todos los trabajadores que laboran en la Tienda CLARKS del centro comercial Jockey Plaza, y de la Tienda CALL IT SPRING del Jockey Plaza, del periodo Enero 2018 a Octubre 2019, Escrito denominado proceso de cálculo de metas, de fecha 18.11.2019, entre otros; **documentos que carecen de relevancia ya que no responde a la información requerida**, argumentando la apoderada de la empresa inspeccionada que **las cuotas de metas van a variar dependiendo de la curva de crecimiento por tiendas del plan calendario, dependiendo de la estacionalidad del año, eventos, entre otros**; tales argumentos conforme a la normatividad laboral vigente no exonera a la inspeccionada de la presentación de lo requerido, sin desmedro de ello, la inspeccionada al termino de las diligencias inspectivas, tampoco acredito con medios suficientes la imposibilidad material del otorgamiento de la documentación requerida.

4.14 Dado que la inspeccionada, tiene pleno conocimiento de los objetivos de la inspección, y que en los requerimientos de comparecencia referidos se le recordó que su falta de aportación de información y documentación era pasible de una sanción administrativa; estando a que la apoderada de la inspeccionada en sus asistencias a las comparecencias respectivas de los días 13 y 19 de noviembre de 2019, presentó documentos que no aportaron a la verificación de las normas laborales fiscalizadas, se informó a la inspeccionada en la diligencia del 19 de noviembre de 2019, que durante el proceso inspectivo, al no presentar parte de la documentación requerida, le era aplicable el apercibimiento de sanción por falta de colaboración, sancionable conforme a Ley N°28806 y D.S. N° 019-2006-TR, hecho que se informó, tal como consta en los respectivos formatos de requerimiento de comparecencia." (énfasis añadido)

6.8. Se evidencia que, desde el inicio de las actuaciones inspectivas de investigación, el inspector comisionado ha requerido lo siguiente:

> Acreditar mediante documento fehaciente, **bajo que parámetros; se efectúan las metas de las cuotas de venta**, de los trabajadores que laboran en la sede de la Tienda CLARKS del centro comercial Jockey Plaza, y de la Tienda CALL IT SPRING del Jockey Plaza. Esto es, **cual es la política remunerativa con la que cuenta la empresa para efectos de determinar las cuotas de mes a mes, respecto del premio al vendedor**. (énfasis añadido)

6.9. De lectura del numeral 4.13, 4.14 y 4.15 del Acta de Infracción, la impugnante al haberse negado a facilitar al inspector de trabajo la información y documentación necesarias

para el desarrollo de sus funciones, frustró la actuación del mismo, constituyendo dicho accionar un actuar reprochable plausible de sanción. Ello se explica en atención que la norma busca proteger el correcto funcionamiento de la labor inspectiva, la cual se puede perjudicar por la conducta de los empleadores que, teniendo posesión de la documentación e información necesaria para dilucidar un caso, se nieguen a exhibirla o no colaboren con proporcionarla a la Autoridad Administrativa del Trabajo, ello con la finalidad de entorpecer su labor.

6.10. La impugnante sostiene en su recurso de revisión que atendió el requerimiento formulado por el inspector comisionado, al haber presentado diversa documentación destinada a explicar el mecanismo de pago del concepto denominado "premio al vendedor", entre la que se encuentra la siguiente:

- Cuadro de cuota de ventas
- Carta de respecto al detalle de pago de bono.
- Reportes de cuota por mes (de enero a octubre 2019)
- Meta de ventas (cuadro enero a octubre 2019)
- Hoja de trabajo de cuota de ventas.
- Hoja de resumen de remuneraciones de octubre de 2018 a octubre de 2018.
- Política de compensaciones.
- Hoja de resumen Excel de remuneraciones (enero 2018 a 2019)
- Hoja de trabajo interna respecto de las metas efectuadas, de las cuotas de venta (premio al vendedor) de los trabajadores Call It Spring (enero 2018 a julio 2019).
- Documento denominado proceso de cálculo de metas del 18 de noviembre de 2019.

6.11. No obstante, de la revisión integral de la documentación presentada durante las actuaciones inspectivas, así como de lo consignado por el inspector comisionado en el acta de infracción y de lo desarrollado por las instancias de mérito, esta Sala advierte que la inspeccionada no proporcionó información suficiente que permitiera conocer los criterios objetivos empleados para la determinación de las cuotas de venta y, en consecuencia, del pago del concepto denominado "premio al vendedor". En particular, no se aprecia documentación que establezca la metodología, las variables, los parámetros o la política remunerativa aplicable para fijar las metas de ventas asignadas mensualmente a los trabajadores comprendidos en la investigación.

6.12. En ese contexto, la sola presentación de reportes, cuadros de metas, hojas de cálculo y resúmenes de remuneraciones no satisface el requerimiento formulado por el inspector comisionado, pues dichos documentos únicamente contienen información sobre los resultados o montos pagados, mas no explican el mecanismo utilizado por la inspeccionada para establecer las cuotas de venta cuyo cumplimiento condicionaba el otorgamiento del "premio al vendedor". En consecuencia, la información proporcionada resultó insuficiente para verificar la forma de determinación de dicho concepto remunerativo y evaluar si existió una reducción injustificada de los ingresos de los trabajadores.

6.13. En efecto, el inspector comisionado dejó constancia de que la documentación requerida guardaba una relación directa con la materia objeto de investigación, al considerar que un eventual incremento de las cuotas de venta asignadas a los trabajadores reubicados podía incidir en la imposibilidad de alcanzar las metas establecidas por la empresa y, por ende, en la disminución del pago del "premio al vendedor". Bajo esa hipótesis, la información solicitada resultaba necesaria para verificar si la inspeccionada había adoptado medidas que pudieran configurar actos de hostilidad previstos en el literal b) del artículo 30 del Decreto Supremo N.° 003-97-TR.

6.14. En consecuencia, esta Sala concluye que la inspeccionada no cumplió de manera íntegra con el requerimiento de información formulado por el inspector comisionado, al omitir proporcionar la información necesaria para el adecuado ejercicio de la función inspectiva. La documentación presentada no permitía conocer los criterios de determinación del "premio al vendedor" ni suplía la explicación requerida respecto de la política remunerativa aplicada para dicho concepto. Por ello, corresponde desestimar los argumentos del recurso de revisión en este extremo, al haberse configurado el incumplimiento del deber de colaboración previsto en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.

6.15. Por otro lado, respecto al argumento del impugnante referido a la supuesta falta de motivación de las autoridades de mérito sobre la insuficiencia de la documentación presentada para atender el requerimiento de información, esta Sala advierte que dicho cuestionamiento no resulta amparable. En efecto, el inspector comisionado dejó constancia de que la documentación presentada carecía de relevancia para absolver el requerimiento formulado, al no contener la información necesaria para conocer los criterios o parámetros utilizados por la inspeccionada para determinar el pago del concepto denominado "premio al vendedor". En ese sentido, la autoridad inspectiva sí exteriorizó las razones por las cuales consideró que la información remitida no satisfacía el requerimiento efectuado.

6.16. Asimismo, la impugnante se limita a sostener que presentó diversa documentación durante las actuaciones inspectivas; sin embargo, no explica de qué manera cada uno de los documentos aportados permite conocer la metodología, los criterios o los parámetros empleados para fijar las cuotas de venta y, en consecuencia, determinar el pago del "premio al vendedor". En particular, no identifica el documento específico que contenga dicha información ni desarrolla cómo su contenido satisface el requerimiento formulado por el inspector comisionado.

6.17. En consecuencia, no basta con afirmar que se presentó determinada documentación para considerar cumplido el deber de colaboración; sino que corresponde que la información proporcionada resulte pertinente e idónea para atender el requerimiento formulado por la autoridad inspectiva y permita el adecuado ejercicio de la función inspectiva. En el presente caso, ni de la documentación obrante en el expediente ni de los argumentos expuestos en el recurso de revisión se advierte que la impugnante haya acreditado que los documentos presentados contenían la información específicamente requerida por el inspector comisionado, razón por la cual corresponde desestimar este extremo del recurso.

Sobre la información requerida por el inspector

6.18. La impugnante sostiene que no puede ser sancionada por no presentar documentación inexistente. Señala que pretende obligar a crear un documento con una denominación específica, cuando como tal no existe. El documento existente y que se entregó es el de la política de compensaciones y su documentación complementaria.

6.19. Cabe precisar que, la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII, denominada "Reglas generales para el ejercicio de la función inspectiva, aprobada mediante la Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL -vigente a la fecha de las actuaciones inspectivas de investigación- señala lo siguiente:

> 7.2.10. En aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad, la documentación, la documentación que se requiera al sujeto inspeccionado, se encontrará estrictamente vinculada con la verificación de las materias laborales objeto de inspección. (…)"

6.20. Al respecto, del tenor de los requerimientos de información de fechas 08 y 13 de noviembre de 2019, se advierte que el inspector comisionado no exigió la presentación de un documento específico previamente determinado, sino que requirió que la inspeccionada acreditara mediante documento fehaciente los parámetros utilizados para establecer las metas de las cuotas de venta y, por consiguiente, determinar el pago del concepto denominado "premio al vendedor". La referencia a la "política remunerativa" no constituye la exigencia de un documento con una determinada denominación, sino la descripción de la información que debía ser proporcionada para permitir el ejercicio de la función inspectiva.

6.21. En consecuencia, si la inspeccionada no contaba con un documento denominado "política remunerativa", correspondía que acreditara la información requerida mediante cualquier otro documento idóneo del que razonablemente pudiera desprenderse la metodología, los criterios o los parámetros empleados para la fijación de las cuotas de venta y del premio al vendedor. Incluso, de ser el caso, pudo explicar expresamente que tales parámetros obedecían a criterios comerciales o de gestión interna y acompañar la documentación que sustentara dicha afirmación.

6.22. Por tanto, el inspector comisionado no requirió la elaboración o creación de un documento inexistente, sino que la inspeccionada acreditara, mediante documento fehaciente, los parámetros utilizados para determinar las metas de las cuotas de venta y, en consecuencia, el pago del concepto denominado "premio al vendedor".

6.23. En tal sentido, la información requerida no era ajena al ámbito de organización y gestión de la inspeccionada, sino que correspondía a aspectos inherentes a su política de compensaciones y a los criterios empleados para la fijación de las metas comerciales de

sus trabajadores. Por ello, la inspeccionada se encontraba en aptitud de proporcionar la información solicitada mediante la documentación de la que razonablemente disponía o mediante cualquier otro documento idóneo que permitiera conocer los criterios aplicados para la determinación del referido concepto remunerativo.

6.24. No obstante, de la documentación obrante en el expediente se advierte que la impugnante únicamente presentó cuadros de metas, reportes de ventas, hojas de cálculo, resúmenes de remuneraciones y otros documentos que reflejan resultados o montos pagados, sin que de ellos pueda conocerse cómo se determinaban las cuotas de venta ni cuáles eran los criterios objetivos utilizados para establecerlas. Asimismo, en el recurso de revisión tampoco desarrolla de qué manera dicha documentación satisface el requerimiento formulado por el inspector comisionado.

6.25. Por tanto, la infracción no se sustenta en la existencia de un documento determinado, sino en el incumplimiento del deber de colaboración previsto en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, al no haberse proporcionado la información necesaria para que la autoridad inspectiva pudiera verificar los hechos materia de investigación.

Sobre el principio de legalidad y tipicidad

6.26. El tipo infractor previsto en el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT está dirigido a sancionar la negativa del sujeto inspeccionado o de sus representantes a facilitar la información y documentación requerida. No se trata, por tanto, de sancionar una simple omisión o demora, sino de reprochar la falta de atención del requerimiento cuando esta, por sus efectos, frustra la labor inspectiva e impide verificar las materias objeto de inspección.

6.27. En ese contexto, corresponde analizar la observancia del Principio de Tipicidad[10]. Al respecto, la doctrina recuerda 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"[11]. Es decir, no basta con la existencia de una norma sancionadora general, sino que la conducta atribuida debe encajar de manera precisa y objetiva en el supuesto previsto por la norma, garantizando así la legalidad y previsibilidad de la sanción.

6.28. Es preciso señalar que, del análisis de las normas que sancionan los incumplimientos a la labor inspectiva, se desprende que la responsabilidad administrativa no se limita únicamente a conductas dolosas. En virtud del principio de culpabilidad, también se

[10] "Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
Artículo 230.- 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."

[11] Morón Urbina, J. (2019). Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General (14.ª ed., Tomo II, p. 421). Lima: Gaceta Jurídica.

consideran factores subjetivos de responsabilidad como negligencia o la falta de diligencia en el cumplimiento de los deberes exigidos al administrado.

6.29. En este punto, debemos citar el primer precedente de observancia obligatorio emitido por este Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Resolución N° 001-2021-SUNAFIL/TFL, se estable que las infracciones a la labor inspectiva constituyen ilícitos administrativos con autonomía propia, sin carácter accesorio o dependiente de las infracciones sustantivas.

6.30. En tal sentido, la autoridad inspectiva no ha creado un nuevo supuesto infractor ni ha efectuado una interpretación extensiva del tipo previsto en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT. La conducta sancionada en ambos casos corresponde exactamente al supuesto descrito por dicha disposición normativa, esto es, la negativa del sujeto inspeccionado o de sus representantes de facilitar a los inspectores de trabajo la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

6.31. Lo que se advierte en el presente caso es la existencia de dos (02) requerimientos de información distintos, emitidos en fechas diferentes, cada uno con contenido propio, plazo específico de cumplimiento y cuyo incumplimiento dio lugar a la consumación de una infracción autónoma contra la labor inspectiva. En consecuencia, no se trata de la creación de subtipos infractores, sino de la aplicación del mismo tipo legal a dos conductas independientes que afectaron, en momentos distintos, el desarrollo de la función inspectiva.

6.32. En consecuencia, no se advierte vulneración del principio de legalidad ni tipicidad, pues la administración se ha limitado a subsumir cada una de las conductas verificadas en el único tipo infractor previsto en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, sin ampliar su contenido ni crear supuestos infractores no previstos por la norma.

Sobre el debido procedimiento administrativo y la motivación de resoluciones

6.33. Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

> "Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, **los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten**.

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

6.34. A su vez, el numeral 2 del artículo 230 del TUO de la LPAG señala que:

> "Artículo 230.- Principios de la potestad sancionadora administrativa
>
> La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:
> (…)
> 2. Debido procedimiento. - No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas."

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

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

6.36. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional, en el Fundamento Jurídico 5 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 02098-2010-AA señaló que no solo existe base constitucional o jurisprudencial para la configuración y desarrollo del derecho al debido procedimiento, sino que existe sustento convencional, a saber:

> "Tal como ya lo tiene expresado este Tribunal en uniforme y reiterada jurisprudencia, **el derecho al debido proceso tiene un ámbito de proyección sobre cualquier tipo de proceso o procedimiento, sea éste judicial, administrativo o entre particulares**. Así, se ha establecido que el derecho reconocido en el inciso 3) del artículo 139 de la Constitución no sólo tiene un espacio de aplicación en el ámbito "judicial", sino también en el ámbito administrativo" y, en general, **como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, puede también extenderse a "cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8 de la Convención Americana"**. (Caso Tribunal Constitucional del Perú, párrafo 71). De igual modo la Corte Interamericana sostiene –en doctrina que ha hecho suya este Colegiado en la sentencia correspondiente al Exp. Nº 2050-2002-AA/TC– que "si bien el artículo 8° de la Convención Americana se titula "Garantías Judiciales", **su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las**

> **personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos**"(párrafo 69). (…)" (énfasis añadido).

6.37. Conforme a ello, dada la claridad expositiva del Tribunal Constitucional, así como de la norma contenida en el TUO de la LPAG, respecto de los alcances del derecho al debido procedimiento, debe analizarse el caso concreto, respecto de la debida motivación de las resoluciones.

6.38. El Tribunal Constitucional ha tenido la oportunidad de pronunciarse en más de una ocasión estableciendo criterios jurisprudenciales que deben ser tenidos en cuenta por quienes deban administrar justicia, al momento de resolver, de acuerdo al artículo VII del Código Procesal Constitucional[12]. A este entender, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 00312-2011-AA, estableció una serie de elementos vinculados a la motivación de los actos administrativos, resaltando la definición de la naturaleza jurídica de la motivación de actos administrativos: una garantía constitucional que busca evitar la arbitrariedad de la Administración. Señalando, además, lo siguiente:

> "4. Este Tribunal ha tenido oportunidad de expresar su posición respecto a la motivación de los actos administrativos, expresando que:
>
> "[…][E]l derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. […]
>
> La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.
>
> El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

[12] "Ley N° 31307, Nuevo Código Procesal Constitucional
Artículo VII. Control difuso e interpretación constitucional
Cuando exista incompatibilidad entre la Constitución y otra norma de inferior jerarquía, el juez debe preferir la primera, siempre que ello sea relevante para resolver la controversia y no sea posible obtener una interpretación conforme a la Constitución.
Los jueces no pueden dejar de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad o en un proceso de acción popular.
Los jueces interpretan y aplican las leyes o toda norma con rango de ley y los reglamentos según los preceptos y principios constitucionales conforme a la interpretación que resulte de las resoluciones del Tribunal Constitucional."

> Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.
>
> En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N.° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo." (STC 00091-2005-PA, fundamento 9, párrafos 3, 5 a 8, criterio reiterado en STC 294-2005-PA, STC 5514-2005-PA, entre otras).
>
> Adicionalmente se ha determinado en la STC 8495-2006-PA/TC que: "un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando sólo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, motivar una decisión no sólo significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta –pero suficiente– las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada" (énfasis añadido).

6.39. Así las cosas, la motivación deberá ser expresa a efectos de que el acto administrativo que sustenta sea emitido a partir de una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso y donde se expongan las razones jurídicas que justifiquen su adopción; no siendo admisibles como motivación las fórmulas que, por su contradicción, no resulten esclarecedoras para la motivación del acto.

6.40. En efecto, nuestro ordenamiento jurídico ha establecido algunos alcances sobre la exigencia de la motivación de las resoluciones en el ámbito de la actuación administrativa, siendo que, en los numerales 1.2 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG se establecen dos reglas generales vinculadas a la motivación: (i) la obligación de la motivación en las decisiones que tome la Administración Pública, conforme al principio del debido procedimiento; y, (ii) la obligación de verificar plenamente los hechos que sustentan la decisión adoptada por la Administración Pública, conforme al principio de verdad material[13].

6.41. Del marco expuesto se concluye que la motivación exige que, en la justificación de la decisión adoptada por parte de la Autoridad Administrativa respecto a la determinación de responsabilidad por conductas contra el ordenamiento administrativo, se realice la exposición **de la valoración de los medios probatorios y/o argumentos que el administrado formule durante el desarrollo del procedimiento administrativo**

[13] "Decreto Supremo N° 006-2026-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo
1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.
En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público".

sancionador, en aras de desvirtuarlos conforme a la normativa vigente; ello como garantía del debido procedimiento administrativo (énfasis añadido).

6.42. Además, conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 08 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutivo 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.

6.43. En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia de Sanción N° 685-2023-SUNAFIL/ILM/SISA5, como la Resolución de Intendencia N° 1125-2023-SUNAFIL/ILM, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestos por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.

6.44. Asimismo, se aprecia que, se ha cumplido con observar los cuatro elementos antes referidos sobre el deber de motivación conforme al expediente 349-2021-PA/TC, pueden ser satisfactoriamente comprobados; toda vez que, de la resolución impugnada, se verifica que se han absuelto todos los extremos alegados por la impugnante en su recurso de apelación, de manera suficiente y congruente. Del mismo modo, atendiendo al desarrollo de la resolución impugnada, se advierte que la Intendencia establece la fundamentación jurídica que respalda su decisión; asimismo, efectuó el análisis detallado de los medios probatorios que respaldan la misma, así como los hechos constatados en el acta de infracción.

6.45. Por las razones que anteceden, no se verifica vulneración alguna al debido procedimiento ni al deber de motivación; en consecuencia, los alegatos dirigidos a cuestionar este extremo, deben ser desestimados, así como el pedido de nulidad conforme a lo argumentado, al no evidenciarse que el presente procedimiento haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10° del TUO de la LPAG.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y calificación
1	Labor inspectiva	Negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación requerida el día 08 de noviembre de 2019, con fecha de verificación programada para el día 13 de noviembre de 2019.	Numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT **MUY GRAVE**
2	Labor inspectiva	Negativa del sujeto inspeccionado a facilitar información y documentación requerida el día 13 de noviembre de 2019, con fecha de verificación programada para el día 19 de noviembre de 2019.	Numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT **MUY 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° 006-2026-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

SE RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **SAGA FALABELLA S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 1125-2023-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 8132-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 1125-2023-SUNAFIL/ILM, en todos sus extremos.

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

CUARTO. – Notificar la presente resolución a **SAGA FALABELLA S.A.**, y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

Resolución N° 0919-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI
Presidenta
LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS
Vocal Titular
JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO
Vocal Alterna

Vocal ponente: JESSICA PIZARRO

20260715JSCM – HR: 102281-2019