

Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 170-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA

IMPUGNANTE : HOTEL LAGUNA SECA S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 064-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ

MATERIAS : INTERMEDIACIÓN Y TERCERIZACIÓN LABORAL
RELACIONES LABORALES
LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por el **HOTEL LAGUNA SECA S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 064-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, notificada 15 de abril de 2024.

Lima, 22 de setiembre de 2026

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el **HOTEL LAGUNA SECA S.A.**, (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 064-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, notificada 15 de abril de 2024 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 66-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, 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° 154-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**). En mérito a la decisión interna del Sistema de Inspección¹, en aplicación al literal d) del artículo 12° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.
- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 181-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SAI, 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

¹ Ver numeral 2.1 del origen de las actuaciones inspectivas de investigación del Acta de Infracción.

53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias (en adelante, **el RLGIT**).

- 1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la Autoridad Instructora de la Intendencia Regional de Cajamarca emitió el Informe Final de Instrucción N° 226-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI., notificada el 17 de junio de 2022 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Cajamarca, la que mediante Resolución de Sub Intendencia N° 315-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, notificada el 22 de agosto de 2022, multó a la impugnante por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de intermediación y tercerización laboral, por la desnaturalización de la tercerización laboral existente entre la inspeccionada, Hotel Laguna Seca S.A y SEMCOM PERU E.I.R.L.; tipificada en el numeral 34.7 del artículo 34° del RLGIT.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no implementar el registro de control de asistencia; tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25° del RLGIT.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en la medida de requerimiento emitida el 18 de abril de 2022; tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.
- 1.4** Con fecha 13 de setiembre de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 315-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA.
- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 146-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, notificada el 26 de setiembre de 2022, la Intendencia Regional de Cajamarca, declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
- 1.6** Con escrito de fecha 19 de octubre de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 146-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ.
- 1.7** La Intendencia Regional de Cajamarca, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, siendo recibido el 21 de octubre de 2022.
- 1.8** Mediante Resolución N° 121-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, notificada el 13 de febrero de 2024, la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral, resolvió declarar fundado el recurso de revisión interpuesto por la impugnante, y, en consecuencia, declara nula la Resolución de Sub Intendencia N° 315-2022- SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, retrotrayendo el procedimiento administrativo sancionador hasta el momento en que se produjo el vicio.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.9** En ese sentido, la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Cajamarca, emitió nuevo pronunciamiento mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 89 -2024-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, notificada el 29 de febrero de 2024, multando a la impugnante por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de intermediación y tercerización laboral, por la desnaturalización de la tercerización laboral existente entre la inspeccionada, Hotel Laguna Seca S.A y SEMCOM PERU E.I.R.L.; tipificada en el numeral 34.7 del artículo 34° del RLGIT.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no implementar el registro de control de asistencia; tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25° del RLGIT.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en la medida de requerimiento emitida el 18 de abril de 2022; tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.
- 1.10** Con fecha 21 de marzo de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 89 -2024-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA.
- 1.11** Mediante Resolución de Intendencia N° 064-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, notificada 15 de abril de 2024, la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante.
- 1.12** Con fecha 07 de mayo de 2024, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 064-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ.
- 1.13** La Intendencia Regional de Cajamarca, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, siendo recibido el 15 de mayo de 2024.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1° de la Ley N° 29981², se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7° de la misma

² Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1.- Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y

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° 29981³, en concordancia con el artículo 41° de la Ley General de Inspección del Trabajo⁴ y modificatorias (en adelante, **LGIT**), el artículo 17° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁵, y el artículo 2° del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁶ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 206° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 006-2026-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

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.

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

Artículo 15.- Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...).

⁴ **Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo**

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁵ **Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Decreto Supremo que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL**

Artículo 17.- Instancia Administrativa

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

⁶ **Decreto Supremo N° 004-2017-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral**

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

- 3.2** Así, el artículo 49° de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55° del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁷.
- 3.4** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17° del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.
- 3.5** En este orden de ideas, resulta indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral -tanto adjetivo como sustantivo- así como vele por la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema de Inspección del Trabajo. La normativa adjetiva es aquella que garantiza a los administrados constituirse como sujetos del procedimiento administrativo dentro de la relación jurídico procedimental establecida en el marco del Sistema de Inspección del Trabajo. Cabe

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

precisar que dicho análisis garantiza la vigencia del debido proceso en sede administrativa, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁸.

- 3.6** En esta línea argumentativa, la aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes, al derecho, y de conformidad con el Principio de Legalidad, y que caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DEL HOTEL LAGUNA SECA S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que, el **HOTEL LAGUNA SECA S.A.**, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 064-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, que confirmó la sanción impuesta por la comisión, de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de intermediación y tercerización laboral, tipificada en el numeral 34.7 del artículo 34° del RLGIT, una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25° del RLGIT; y, una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT; dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; esto es, el 16 de abril de 2024.
- 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 parte del **HOTEL LAGUNA SECA S.A.**

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 07 de mayo de 2024, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 064-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes alegatos:

- i. La impugnante cuestiona la aplicación del literal c) del artículo 5 del Decreto Supremo N.º 006-2008-TR, señalando que dicha disposición regula un supuesto de desnaturalización de la tercerización relacionado con la cancelación del Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras y la continuación de la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo correspondiente. Al respecto, sostiene que en el presente caso no habría existido cancelación del referido registro ni prestación de servicios posterior a esta, por lo que los hechos constatados no se subsumirían en el supuesto normativo aplicado por la autoridad inspectiva. En ese sentido, alega que se habría aplicado una disposición que no correspondía a los hechos investigados, lo que, a su criterio, determinaría la nulidad de lo actuado.
- ii. La impugnante cuestiona la interpretación efectuada respecto del artículo 3 de la Ley N.º 29245, alegando que la autoridad inspectiva habría interpretado dicha disposición de manera aislada, sin considerar conjuntamente los artículos 2 y 3 de la citada ley y las disposiciones de su reglamento. En particular, sostiene que la referencia a los contratos de obra debe ser entendida respecto de aquellos vinculados con las actividades

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



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

principales de la empresa principal, por lo que correspondía determinar si los servicios de mantenimiento contratados por el HOTEL LAGUNA SECA S.A. a SEMCOM PERU E.I.R.L. se encontraban comprendidos dentro de dichas actividades. Refiere que dicho análisis no habría sido efectuado por la autoridad, pese a que fue alegado durante el procedimiento, por lo que considera que no se habría acreditado la configuración de un supuesto de tercerización sujeto a la Ley N.° 29245 y su reglamento.

- iii. De igual manera, cuestiona la configuración de la infracción tipificada en el numeral 34.7 del artículo 34 del RLGIT, alegando que la autoridad habría efectuado una aplicación incoherente de las normas que regulan la tercerización laboral. Sobre el particular, sostiene que la ausencia de autonomía empresarial de SEMCOM PERU E.I.R.L. no se encontraría acreditada, pues el hecho de que, el HOTEL LAGUNA SECA S.A., hubiera proporcionado determinados materiales, equipos o insumos para la ejecución del servicio no implicaría, por sí mismo, la inexistencia de autonomía empresarial de la empresa tercerizadora. Para sustentar su posición, invoca el artículo 1773 del Código Civil y señala que las partes podían pactar que determinados materiales fueran proporcionados por HLS.
- iv. La impugnante alega que durante el procedimiento no se habría efectuado una adecuada valoración del contrato de servicio de mantenimiento ni del contrato de comodato, particularmente respecto del acuerdo por el cual el HOTEL LAGUNA SECA S.A. y SEMCOM PERU E.I.R.L., podían proporcionar materiales e insumos para la ejecución del servicio y de la utilización de determinados equipos y herramientas. Por ello, considera que tales elementos no acreditarían la ausencia de autonomía empresarial de SEMCOM.
- v. La impugnante manifiesta que existe una falta de motivación y de valoración de los medios probatorios respecto de la supuesta ausencia de autonomía empresarial de SEMCOM PERU E.I.R.L. Sostiene que las resoluciones emitidas en el procedimiento sancionador se habrían limitado a remitirse a los hechos consignados en el Acta de Infracción, sin desarrollar las razones por las cuales se determinó que SEMCOM PERU E.I.R.L. no contaba con recursos técnicos o materiales propios o que sus trabajadores se encontraban bajo supervisión directa del HOTEL LAGUNA SECA S.A.. Asimismo, invoca la Resolución N.° 121-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, alegando que correspondía a la Administración acreditar suficientemente la imputación y desplegar las actuaciones inspectivas necesarias para esclarecer los hechos, incluso mediante la solicitud de información adicional.
- vi. Por otro lado, respecto de la infracción tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, sostiene que la disposición no exigiría la existencia de un único registro general de control de asistencia para todos los trabajadores, sino que permitiría la existencia de registros respecto de uno o más trabajadores. En ese sentido, afirma que sí habría presentado documentación que acreditaría la existencia de registros de control de asistencia correspondientes a los trabajadores de SEMCOM PERU E.I.R.L., los cuales

habrían sido remitidos por dicha empresa. Por ello, cuestiona que la autoridad haya determinado que HLS no contaba con el referido registro.

- vii. La impugnante manifiesta que la aplicación del numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT habría vulnerado los principios de tipicidad y objetividad, debido a que, el HOTEL LAGUNA SECA S.A. sí contaba con registros de control de asistencia correspondientes a los trabajadores destacados por SEMCOM PERU E.I.R.L. Agrega que, al momento de la emisión del Acta de Infracción, aún no existía una resolución administrativa que hubiera determinado la desnaturalización de la tercerización, por lo que, a su criterio, no resultaba jurídicamente posible exigirle que registrara a dichos trabajadores como propios desde el inicio de su desplazamiento.
- viii. Finalmente, respecto de la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, la impugnante sostiene que la medida inspectiva de requerimiento solo debe emitirse cuando la infracción sociolaboral cuyo cumplimiento se pretende exigir sea susceptible de subsanación. En ese sentido, alega que la autoridad habría confundido el carácter insubsanable de la infracción a la labor inspectiva con el carácter subsanable o insubsanable de la obligación sociolaboral que constituía el objeto de la medida inspectiva de requerimiento.
- ix. Bajo dicho argumento, sostiene que, si la propia autoridad consideró que la desnaturalización de la tercerización laboral constituía una infracción insubsanable, no correspondía emitir una medida inspectiva de requerimiento destinada a exigir el cumplimiento de obligaciones derivadas de dicha situación. Invoca, entre otros, el criterio desarrollado en la Resolución N.º 382-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala y afirma que la emisión de una medida cuyo cumplimiento resultaría imposible vulneraría los principios de razonabilidad, proporcionalidad y culpabilidad. Asimismo, refiere que, si bien posteriormente registró a los trabajadores en planilla, ello no podía realizarse desde el inicio de la relación con SEMCOM PERU E.I.R.L., por tratarse —según su posición— de una situación insubsanable.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la vulneración al principio del debido procedimiento y la motivación de resoluciones

- 6.1 Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona una presunta vulneración al debido procedimiento y la debida motivación. Por ende, corresponde, emitir pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.
- 6.2 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.
- 6.3 En ese contexto, se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, 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.
- 6.4 Sobre el particular, el artículo 44 inciso a) de la LGIT establece, como uno de los principios del procedimiento sancionador, la observancia al debido proceso, “por el que



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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”.

- 6.5** Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el “obtener una decisión motivada, fundada en derecho”. El principio al debido procedimiento tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.
- 6.6** 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.
- 6.7** En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 89 -2024-SUNAFIL/IRE-CAJ/SISA, como la Resolución de Intendencia N° 064-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, 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.
- 6.8** Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 08 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA/TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) coherencia interna, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) justificación de las premisas externas, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la suficiencia, que refiere a que se

hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la congruencia, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.

6.9 En el caso en particular, del examen efectuado por esta Sala sobre la resolución emitida por la instancia de apelaciones, se puede observar que los cuatro elementos, antes referidos, pueden ser satisfactoriamente comprobados; toda vez que de la resolución impugnada se verifica que en sus fundamentos 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 instancia de apelaciones 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. En similar sentido, se advierte que las instancias previas han evaluado los descargos presentados por la impugnante en cada oportunidad. **Cabe señalar que, de la revisión del acta de infracción, se advierte la correcta fundamentación sobre la configuración de las infracciones imputadas, determinando las conductas infractoras y la fundamentación jurídica al respecto** (énfasis añadido).

6.10 Por lo tanto, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador, no evidenciándose vulneración alguna a dicho principio y al deber de motivación no correspondiendo acoger dichos extremos del recurso de revisión.

Sobre la desnaturalización de la tercerización laboral

6.11 En principio el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se rigen, entre otros principios ordenadores, por el de legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.

6.12 En esa línea, la Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y exigir las responsabilidades administrativas que procedan. En atención a ello, surge la necesidad de supervisar el cumplimiento de la legislación laboral, considerando que las normas establecidas para tal fin son de carácter obligatorio.

6.13 Bajo esos alcances, el artículo 2 de la Ley N° 29245, Ley que regula los Servicios de Tercerización, define a la tercerización y establece, por medio del segundo párrafo del mismo, los elementos propios del servicio de tercerización:

“Se entiende por tercerización la contratación de empresas para que desarrollen actividades especializadas u obras, siempre que aquellas asuman los servicios prestados por su cuenta y riesgo; cuenten con sus propios recursos financieros, técnicos o materiales; sean responsables por los resultados de sus actividades y sus trabajadores estén bajo su exclusiva subordinación.

Constituyen elementos característicos de tales actividades, entre otros, la pluralidad de clientes, que cuente con equipamiento, la inversión de capital y la retribución por obra o servicio. En ningún caso se admite la sola provisión de personal.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

La aplicación de este sistema de contratación no restringe el ejercicio de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores”

Proporcionándose en el artículo 3 del mismo cuerpo normativo, ejemplos de contratos que constituyen tercerización de servicios, como los contratos de gerencia de acuerdo a la Ley General de Sociedades, los contratos de obra, los procesos de tercerización externa, así como los contratos que tiene por objeto que un tercero se haga cargo de una parte integral del proceso productivo.

- 6.14** En base a lo antes señalado, el numeral 1 del artículo 4 del reglamento de la Ley N° 29245, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2008-TR, precisamente define que:

“Los elementos propios de los servicios de tercerización que se encuentran regulados en el segundo párrafo artículo 2 de la Ley constituyen, entre otros, indicios de la existencia de autonomía empresarial, los cuales deben ser evaluados en cada caso concreto, considerando la actividad económica, los antecedentes, el momento de inicio de la actividad empresarial, el tipo de actividad delegada y la dimensión de las empresas principal y tercerizadora”.

- 6.15** Para Toyama Miyagusuku, se puede definir a la tercerización como “(...) todo proceso de externalización o desplazamiento hacia actividades empresariales autónomas o independientes de funciones o actividades de ciclo productivo que previamente se desarrollaban por una misma empresa”, concluyendo que la tercerización u *outsourcing* supone: “i) la existencia de una unidad económica en una empresa susceptible de explotación externa, y ii) una capacidad de ofrecer en forma independiente – léase sin sujeción laboral – e integrales de bienes y servicios por parte del contratista. Así, considera que “la definición legal no aporta más que la expresión usual de una sub contratación autónoma: i) recursos propios relacionados con los servicios prestados; ii) servicios bajo su propia cuenta y la consecuente asunción de riesgos; iii) sujeción y dependencia del personal de las contratas a sus respectivos jefes y supervisores; y, iv) contrato escrito.”⁹

- 6.16** Ante la ausencia de los requisitos antes señalados, es invocable lo señalado por el artículo 5 de la Ley N° 29245 antes citada:

“Los contratos de tercerización que no cumplan con los requisitos señalados en los artículos 2 y 3 de la presente Ley y que impliquen una simple provisión de personal, originan que los trabajadores desplazados de la empresa tercerizadora tengan una relación de trabajo directa e inmediata con la empresa principal, así como la cancelación

⁹ Toyama Miyagusuku, J. (2008). Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias. Derecho & Sociedad, (30), 84-103. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17332>

del registro a que se refiere el artículo 8 de la presente Ley, sin perjuicio de las demás sanciones establecidas en las normas correspondientes”.

- 6.17** Bajo ese contexto, conforme lo señala el numeral 4.3 de la sección IV (Hechos constatados) del Acta de Infracción, durante las actuaciones inspectivas se identificó que, a la fecha de iniciado el procedimiento inspectivo (07 de febrero de 2022), nueve trabajadores que prestaban servicios para la empresa SEMCOM PERU EIRL eran desplazados al HOTEL LAGUNA SECA S.A., en razón de un “contrato de servicio de mantenimiento”, el cual estuvo vigente desde junio de 2021 hasta marzo de 2022, según el siguiente detalle:

Figura N° 01:

FECHA DE INGRESO	CARGO DESEMPEÑADO
01/06/2021	Supervisor
01/08/2021	Cuartelera
01/06/2021	Encargada de cuartelaria
01/10/2021	Mozo
01/06/2021	Jardinero
01/10/2021	Recepcionista
01/06/2021	Encargado de mantenimiento
01/06/2021	Encargado de mantenimiento
01/11/2021	Cocinero

- 6.18** En base a ello, los inspectores comisionados identificaron, respecto de la materia “Empresa de tercerización (Desnaturalización)”, lo siguiente:

Figura N° 02:

4.4 MATERIA: EMPRESA DE TERCERIZACION: DESNATURALIZACION: De la información presentada durante el procedimiento inspectivo, así como de la que obra en la OI 116-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, cuyos actuados se incorporan a la presente orden, se ha llegado a determinar que el contrato de tercerización de servicios, celebrado entre la empresa inspeccionada y SEMCOM PERU EIRL, se encontraba desnaturalizado, al haberse configurado la causal regulada en el artículo 5, literal c) del D.S 06-2008-TR.

Añadiéndose en el punto 4.5 de la misma sección que “...del análisis de los elementos contemplados en los ”los artículos 2 y 3 de la Ley 29245 y 4 del Decreto Supremo 06-2008-TR - contrastados con la información proporcionada tanto en la presente orden, como en la orden de inspección 116-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, **se ha evidenciado la ausencia de autonomía empresarial de la empresa SEMCOM PERU EIRL, al no haber prestado sus servicios con sus propios recursos técnicos o materiales**; lo cual, al amparo del artículo 3 del Decreto Supremo 06-2008-TR, desvirtúa la tercerización de servicios, al no concurrir los 4 requisitos señalados en el primer párrafo del artículo 2 de la Ley 29245, los cuales deben presentarse de forma copulativa.”; concluyendo en el punto 4.7 de los Hechos Constatados que ha ocurrido la sola provisión de personal, en tanto desde el inicio del contrato de servicios de mantenimiento fueron desplazados algunos trabajadores para prestar labores de recepcionistas, sin que dicha actividad haya sido objeto de tercerización en el contrato vigente, ni se haya cumplido con los requisitos señalados en el artículo 2 de la Ley N° 29245(...).

4.8. En tal sentido, al haberse verificado que, desde el inicio de la vigencia del contrato de servicio de mantenimiento, la tercerización de servicios brindada por la empresa SEMCOM PERU EIRL, no ha cumplido con los requisitos señalados en el artículo 2 de la Ley 29245, ha incurrido en la causal de desnaturalización prevista en el artículo 5 de la ley antes referida, y el artículo 5, literal c), del Decreto Supremo 06-2008-TR; por haberse evidenciado una simple provisión de personal. Hecho que da lugar a que los trabajadores desplazados, cuyos datos figuran en el numeral 4.3 de la presente Acta, tengan una relación directa e inmediata con la empresa inspeccionada; la misma que debería haberlos registrado en su planilla electrónica, desde la fecha en que dichos trabajadores iniciaron la prestación de sus servicios (énfasis añadido).



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.19** En ese sentido, se advierte que el Acta de Infracción no se limita a identificar la existencia del “Contrato de Servicio de Mantenimiento” celebrado entre HOTEL LAGUNA SECA S.A. y SEMCOM PERU EIRL, sino que desarrolla las circunstancias relevantes verificadas durante las actuaciones inspectivas y las contrasta con los requisitos establecidos por la Ley N.° 29245 para la configuración de una tercerización válida. De este modo, la conclusión inspectiva sobre la desnaturalización no se sustenta exclusivamente en la denominación o contenido formal del contrato, sino en la valoración conjunta de los elementos que permitieron determinar la ausencia de las condiciones materiales exigidas para reconocer autonomía empresarial y, adicionalmente, la existencia de una simple provisión de personal.
- 6.20** Ahora bien, atendiendo el alegato de la impugnante respecto del cuestionamiento referido a la aplicación del literal c) del artículo 5 del Decreto Supremo N.° 006-2008-TR, en el cual sostiene que dicha disposición contemplaría un supuesto específico de desnaturalización vinculado con la cancelación del Registro Nacional de Empresas Tercerizadoras y la continuación de la prestación de servicios luego de transcurrido el plazo correspondiente, circunstancia que no se habría producido en el presente caso. Resulta pertinente señalar que, la determinación de responsabilidad administrativa no puede sustentarse exclusivamente en la concurrencia del supuesto específico previsto en la disposición reglamentaria cuestionada, pues la conducta atribuida al HOTEL LAGUNA SECA S.A. se encuentra sustentada, principalmente, en el incumplimiento de los requisitos esenciales establecidos por los artículos 2 y 3 de la Ley N.° 29245 para la configuración de una tercerización de servicios y en la consecuente existencia de una simple provisión de personal, supuesto que la propia Ley N.° 29245 contempla como incompatible con dicha figura contractual.
- 6.21** En ese sentido, aun cuando se prescindiera de la referencia efectuada al literal c) del artículo 5 del Decreto Supremo N° 006-2008-TR, ello no determinaría, por sí mismo, la inexistencia de la conducta infractora ni afectaría su subsunción en el numeral 34.7 del artículo 34 del RLGIT, toda vez que la imputación se encuentra sustentada en la falta de concurrencia de los elementos propios de la tercerización y en la constatación de una prestación que, en los hechos, no respondió a una auténtica externalización autónoma de servicios. Por consiguiente, el argumento referido a la inexistencia de una cancelación registral no resulta suficiente para desvirtuar la infracción imputada.
- 6.22** Del mismo modo, respecto de la interpretación del artículo 3 de la Ley N° 29245, donde se sostiene que la autoridad habría considerado aisladamente la referencia a los contratos de obra, omitiendo analizar si el servicio de mantenimiento contratado correspondía a una actividad principal de la empresa. Tal cuestionamiento tampoco resulta atendible, toda vez que, el artículo 3 de la Ley N° 29245, no establece que la validez de la tercerización dependa exclusivamente de que la actividad externalizada

tenga o no la condición de principal para la empresa usuaria. Dicha disposición identifica determinadas modalidades contractuales que pueden constituir tercerización, pero su aplicación debe efectuarse juntamente con los requisitos materiales establecidos en el artículo 2 de la misma ley. Por ello, la sola celebración de un contrato comprendido dentro de alguno de los supuestos previstos legalmente no basta para acreditar la existencia de una tercerización válida.

- 6.23** De esta manera, aun cuando se asumiera, a efectos argumentativos, que el servicio de mantenimiento contratado por la inspeccionada no constituía una actividad principal de dicha empresa, ello no conduciría a la conclusión pretendida por la impugnante. Lo determinante es que la empresa que ejecuta el servicio debe hacerlo por su cuenta y riesgo, con recursos financieros, técnicos o materiales propios, asumiendo responsabilidad por los resultados y manteniendo a sus trabajadores bajo su exclusiva subordinación. La ausencia de alguno de estos elementos constituye un factor relevante para determinar la inexistencia de autonomía empresarial, cuya valoración debe efectuarse conjuntamente con las demás circunstancias acreditadas en el caso concreto. A ello se añade que, en el caso concreto, durante la ejecución del servicio se constató que algunos trabajadores desplazados fueron destinados a realizar labores de recepción, ajenas al objeto del servicio de mantenimiento contratado, circunstancia que constituye un elemento adicional para determinar que la prestación efectiva no se mantuvo dentro de los límites de la actividad que formalmente se pretendió externalizar.
- 6.24** Por otro lado, la impugnante manifiesta que, el hecho de que, hubiera proporcionado determinados materiales, equipos o insumos no demostraría, por sí solo, la ausencia de autonomía de la contratista, invocando para ello el artículo 1773 del Código Civil. Al respecto, esta Sala considera necesario precisar que la conclusión sobre la inexistencia de autonomía empresarial no se deriva de manera aislada de la entrega de determinados bienes o materiales. El artículo 4 del Decreto Supremo N.º 006-2008-TR exige que los elementos propios de la tercerización sean apreciados como indicios de autonomía empresarial y evaluados en cada caso concreto, atendiendo, entre otros aspectos, a la actividad económica, el tipo de actividad delegada y la dimensión de las empresas involucradas. En consecuencia, la valoración efectuada por la autoridad debe entenderse como una apreciación conjunta de las circunstancias verificadas durante la fiscalización.
- 6.25** Bajo esa premisa, la invocación del artículo 1773 del Código Civil no desvirtúa la infracción determinada por la autoridad sancionadora. En efecto, que las partes puedan acordar contractualmente determinadas condiciones respecto de los materiales necesarios para ejecutar una obra o servicio no significa que tal estipulación resulte suficiente para acreditar, en el ámbito laboral, la autonomía empresarial exigida por la Ley N.º 29245. Una cláusula contractual no puede, por sí misma, sustituir la verificación de la realidad en la ejecución del servicio ni convertir en autónoma una prestación que, atendiendo al conjunto de circunstancias acreditadas, no reúne los elementos característicos de la tercerización. Por tanto, tampoco resulta suficiente la existencia del contrato de comodato invocado por la impugnante, dicho documento únicamente permite explicar jurídicamente la utilización de determinados bienes, pero no acredita, por sí mismo, que SEMCOM PERU EIRL, hubiera asumido efectivamente la organización empresarial, los costos, la inversión y los riesgos asociados a la ejecución del servicio. Lo



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

relevante para determinar la autonomía empresarial es la realidad de la prestación y la forma en que se distribuyeron los recursos y riesgos entre las empresas intervinientes.

- 6.26** Por consiguiente, la existencia de un instrumento contractual que autorice o regule la utilización de bienes proporcionados por la inspeccionada, no elimina el valor probatorio que tales circunstancias adquieren cuando son examinadas juntamente con los demás elementos actuados durante la fiscalización. Admitir lo contrario supondría otorgar prevalencia a la forma contractual sobre la realidad de la prestación, precisamente en un ámbito en el que la normativa exige verificar la concurrencia efectiva de los elementos propios de la tercerización.
- 6.27** Asimismo, debe rechazarse la afirmación de la impugnante según la cual la autoridad habría debido acreditar, individualmente y respecto de cada recurso utilizado, que este pertenecía a SEMCOM PERU EIRL. Al respecto, la normativa no establece una regla conforme a la cual la autonomía empresarial pueda determinarse mediante la simple contabilización de bienes de propiedad de la contratista. Lo que corresponde es verificar si la empresa tercerizadora contaba con una estructura empresarial propia y suficiente para ejecutar el servicio por su cuenta y riesgo, aspecto que debe ser determinado a partir de una valoración integral de los elementos acreditados.
- 6.28** En esa línea, se precisa que la conclusión sobre la ausencia de autonomía empresarial no se sustenta en la sola existencia de bienes proporcionados por la inspeccionada. Por el contrario, conforme a los hechos constatados durante la fiscalización, dicha conclusión fue sustentada en la valoración conjunta de documentación relacionada con la adquisición de herramientas y equipos de protección personal, cargos de entrega de uniformes y equipos de protección personal, constancias de pago de los servicios de agua, luz y teléfono asumidos por la inspeccionada, el inventario de bienes y la información proporcionada por la propia empresa. Tales elementos fueron considerados conjuntamente para determinar que SEMCOM PERU EIRL no acreditó asumir por su cuenta y riesgo los recursos y costos vinculados con la prestación del servicio.
- 6.29** En cuanto a la invocación de la Resolución N.° 121-2024-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, resulta pertinente señalar que, esta Sala, dispuso la nulidad de los actos administrativos emitidos en aquella oportunidad, con la finalidad de que se efectuara un nuevo pronunciamiento que observara las garantías de motivación y valorara los argumentos y medios probatorios pertinentes. No obstante, dicha resolución no estableció que los elementos constatados durante la fiscalización fueran inexistentes ni que la Administración se encontrara impedida de efectuar una nueva valoración de los mismos.

- 6.30** Precisamente, en el nuevo pronunciamiento administrativo se desarrollaron las razones por las cuales la autoridad consideró que SEMCOM PERU EIRL no acreditó una autonomía empresarial suficiente para la prestación del servicio contratado, valorándose los elementos documentales incorporados al procedimiento y los argumentos formulados por el HOTEL LAGUNA SECA S.A. En consecuencia, no se advierte que la resolución impugnada se haya limitado a efectuar una remisión automática al Acta de Infracción ni que haya prescindido del análisis de los medios probatorios.
- 6.31** En este punto, debe distinguirse entre la discrepancia de la impugnante con la valoración efectuada por la Administración y la existencia de una falta de motivación. El hecho de que la impugnante considere que determinado documento —como el contrato de mantenimiento o el comodato— debió recibir una valoración distinta no significa, por sí mismo, que la resolución carezca de motivación, siempre que la autoridad haya expresado las razones por las cuales tales elementos no resultaban suficientes para modificar la conclusión adoptada, como ocurre en el presente caso.
- 6.32** En consecuencia, esta Sala considera que los argumentos de la impugnante vinculados con la supuesta falta de autonomía empresarial de SEMCOM PERU EIRL no logran desvirtuar la conclusión adoptada por las instancias inferiores, en tanto se sustentan principalmente en la existencia formal de instrumentos contractuales y en la posibilidad jurídica de que determinados bienes fueran proporcionados por la empresa principal, sin acreditar que, en la ejecución efectiva del servicio, SEMCOM PERU EIRL hubiera asumido una posición empresarial autónoma respecto de los recursos, organización y riesgos propios de la actividad contratada.
- 6.33** De otro lado, resulta pertinente señalar que la conclusión sobre la desnaturalización no se sustenta únicamente en la ausencia de autonomía empresarial. Conforme se desprende de los hechos previamente establecidos, durante la ejecución del contrato determinados trabajadores desplazados realizaron labores que no se encontraban comprendidas dentro del objeto del servicio de mantenimiento contratado. **Esta circunstancia constituye un elemento adicional que evidencia que la prestación efectiva no se mantuvo dentro de los límites del servicio especializado que formalmente se pretendió externalizar** (énfasis añadido).
- 6.34** Así, la circunstancia de que trabajadores desplazados en virtud de un contrato de mantenimiento fueran destinados a desarrollar labores ajenas al objeto de dicho contrato no puede ser considerada irrelevante. Por el contrario, constituye un elemento objetivo que debe ser valorado para determinar si existió una verdadera externalización de una actividad determinada o si, en los hechos, los trabajadores fueron puestos a disposición de la inspeccionada para atender necesidades distintas de aquellas que justificaron formalmente la contratación de SEMCOM PERU EIRL.
- 6.35** Por tanto, apreciados conjuntamente la ausencia de acreditación suficiente de autonomía empresarial y el desarrollo de labores ajenas al objeto contractual por parte de trabajadores desplazados, se configura un conjunto de elementos que permite concluir que la contratación examinada no reunió las condiciones materiales exigidas por la Ley N.º 29245 y que, en los hechos, **implicó una simple provisión de personal**. En consecuencia, la conducta se encuentra comprendida en el supuesto infractor previsto en el numeral 34.7 del artículo 34 del RLGIT (énfasis añadido).



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.36** Por las consideraciones expuestas, se confirma la infracción tipificada en el numeral 34.7 del artículo 34 del RLGIT, al no haberse acreditado que la valoración efectuada por las instancias administrativas resulte arbitraria, irrazonable o contraria al marco normativo aplicable. En consecuencia, se desestiman los alegatos de la impugnante en estos extremos.

Sobre el incumplimiento del Registro de Control de Asistencia

- 6.37** Sobre el particular, el artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, que dicta disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada (en adelante, el **Decreto Supremo N° 004-2006-TR**), expresa que:

“Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores. La obligación de registro incluye a las personas bajo modalidades formativas laborales y al personal que es destacado o desplazado a los centros de trabajo o de operaciones por parte de las empresas y entidades de intermediación laboral, o de las empresas contratistas o Subcontratistas. No existe obligación de llevar un registro de control de asistencia para trabajadores de dirección, los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata y los que prestan servicios intermitentes durante el día” (énfasis añadido).

- 6.38** Acorde con ello, el artículo 2° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, establece el contenido del registro de control de asistencia, señalando que este debe contener la siguiente información mínima:

- Nombre, denominación o razón social del empleador.
- Número de Registro Único de Contribuyentes del empleador.
- Nombre y número del documento obligatorio de identidad del trabajador.
- Fecha, hora y minutos del ingreso y salida de la jornada de trabajo.
- Las horas y minutos de permanencia fuera de la jornada de trabajo.

- 6.39** Asimismo, el artículo 3° del Decreto Supremo N° 004-2006-TR establece que el control de asistencia puede ser llevado en soporte físico o digital, debiendo adoptarse las medidas de seguridad necesarias que impidan su adulteración, deterioro o pérdida. Del mismo modo, dispone que en el centro de trabajo debe exhibirse de manera permanente, y en un lugar visible para todos los trabajadores, el horario de trabajo vigente, la duración del tiempo de refrigerio y los tiempos de tolerancia, de ser el caso. Por su parte, el artículo 6° de la citada norma señala que es obligación del empleador conservar los registros de control de asistencia por un plazo de cinco años contados desde su generación.

- 6.40** Del marco normativo expuesto, se advierte que la finalidad del Registro de Control de Asistencia es garantizar un control permanente, fidedigno y verificable del tiempo efectivamente laborado por los trabajadores, el cual debe ser consignado de manera personal. Dicho registro constituye un instrumento esencial para la supervisión del cumplimiento de la jornada de trabajo, así como para la correcta determinación de las horas trabajadas en sobretiempo, las cuales deben ser debidamente reconocidas y remuneradas por el empleador conforme a la normativa laboral vigente. Asimismo, su adecuado llevado permite a la autoridad inspectiva verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales vinculadas a la jornada y horario de trabajo.
- 6.41** En ese orden, la conducta referida al incumplimiento sobre el registro de control de asistencia se encuentra tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25° del RLGIT, el cual establece son infracciones muy graves: “No contar con el registro de control de asistencia, o impedir o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo”.
- 6.42** Conforme a las actuaciones inspectivas de investigación, el personal inspectivo dejó constancia en los numerales 4.9, y 4.10 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, que respecto a los trabajadores que fueron desplazados por la empresa SEMCOM PERU EIRL, cuyos datos figuran en el cuadro contenido en el hecho verificado anterior, ha incurrido en la infracción laboral tipificada en el artículo 25.19 del Decreto Supremo 019-2006-TR1; toda vez que, no ha llevado el registro de control de su asistencia. Asimismo, concluye que, al presentar como suyos los registros de asistencia correspondientes a la empresa SEMCOM PERU EIRL, lo único que, ha puesto de manifiesto es el incumplimiento de la obligación legalmente establecida en el dispositivo legal antes referido. Incumplimiento que califica como una infracción insubsanable, debido a que es materialmente imposible regresar el tiempo para que sea revertido.
- 6.43** En ese sentido, el inspector comisionado cumplió con notificar válidamente a la inspeccionada sobre el carácter insubsanable de la infracción detectada; asimismo, en el acta de infracción se consignó que la infracción es insubsanable, de conformidad con lo señalado en la Directiva N° 001-2020-SUNAFIL/INII-Reglas Generales del Ejercicio de la Función Inspectiva. Por lo que, el sujeto inspeccionado tuvo pleno conocimiento del carácter insubsanable de la infracción.
- 6.44** Ahora bien, la impugnante sostiene que, el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, no exigiría la existencia de un único registro de control de asistencia para todos los trabajadores, afirmando que sí presentó documentación correspondiente a los trabajadores de SEMCOM PERU EIRL. Asimismo, sostiene que no podía exigírsele registrar como propios a dichos trabajadores mientras no existiera una resolución administrativa que declarara la desnaturalización de la tercerización. Al respecto, resulta pertinente señalar que la obligación de llevar el registro de control de asistencia no se satisface con la mera existencia de algún documento que contenga marcaciones efectuadas por trabajadores de una empresa tercerizadora. El registro debe permitir acreditar el control efectivo de la asistencia de las personas respecto de las cuales el empleador se encuentra jurídicamente obligado a ejercer dicho control, conforme a la situación laboral que corresponda a la realidad constatada.
- 6.45** En ese sentido, la determinación efectuada durante las actuaciones inspectivas respecto de la desnaturalización de la tercerización constituye un elemento que permite establecer las consecuencias laborales derivadas de la situación constatada; sin



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

embargo, no resulta necesario sostener que la obligación de llevar el registro de asistencia surgió únicamente a partir de dicha desnaturalización. Lo relevante, para efectos de la infracción tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT, es que la inspeccionada no acreditó contar con el registro de control de asistencia que legalmente debía mantener respecto de los trabajadores desplazados a su centro de trabajo, conforme a las exigencias previstas en el Decreto Supremo N.° 004-2006-TR. Por tanto, el argumento referido a la inexistencia de una resolución administrativa previa sobre la desnaturalización no resulta suficiente para desvirtuar la infracción imputada.

- 6.46** Por ello, el argumento según el cual la inspeccionada no podía conocer su obligación de llevar el registro de asistencia porque aún no existía una resolución administrativa sobre la desnaturalización confunde el momento de constatación de la infracción con el momento de existencia de la obligación. La función de la autoridad inspectiva consiste precisamente en verificar si, durante el período fiscalizado, se cumplieron las obligaciones sociolaborales que correspondían de acuerdo con la realidad de la prestación.
- 6.47** Asimismo, la documentación correspondiente a registros de asistencia que habría sido proporcionada por SEMCOM PERU EIRL no resulta suficiente para acreditar el cumplimiento de la obligación imputada a la impugnante, puesto que la existencia de registros llevados por la empresa tercerizada no sustituye el registro que correspondía mantener a la empresa que, conforme a la realidad constatada, tenía la condición de empleadora. Debe añadirse que la obligación de registro de asistencia tiene una naturaleza permanente y se encuentra vinculada con la posibilidad de verificar efectivamente la jornada y el tiempo de trabajo. Por ello, no basta con demostrar que los trabajadores efectuaban alguna forma de marcación o control, sino que debe acreditarse que el empleador obligado contaba con el registro correspondiente en los términos exigidos por la normativa.
- 6.48** En consecuencia, los documentos invocados por la impugnante no desvirtúan la conducta infractora, pues no acreditan que la propia empresa hubiera cumplido con implementar y mantener el registro de control de asistencia respecto de los trabajadores que, conforme a la situación laboral constatada, se encontraban bajo su ámbito de responsabilidad.
- 6.49** Por consiguiente, no se advierte vulneración del principio de tipicidad ni del principio de objetividad alegados por la impugnante, toda vez que la conducta atribuida se encuentra claramente subsumida en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT y se sustenta en hechos concretos verificados durante las actuaciones inspectivas.

Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

- 6.50** Conforme lo establece el numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5° de la LGIT, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento. Sobre ello, el numeral 13.5 del artículo 13° del RLGIT establece que, dichas medidas, se adoptan dentro del plazo establecido para la realización de las actuaciones de investigación o comprobatorias a que se refiere los numerales 13.3 y 13.4 del artículo 13° del citado reglamento.
- 6.51** A su vez, el numeral 20.3 del artículo 20° del RLGIT ha establecido que, las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Las mismas que pueden consistir en ordenar al empleador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, entre otras.
- 6.52** Como se evidencia de las normas glosadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador.
- 6.53** En virtud de lo expuesto, corresponde al sujeto inspeccionado dar cumplimiento a lo ordenado por la autoridad inspectiva; caso contrario, su inobservancia o incumplimiento de la medida de requerimiento constituye una infracción a la labor inspectiva calificada como muy grave, conforme a lo previsto en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT, siendo sancionable con multa, de acuerdo a lo establecido en el artículo 36° de la LGIT.
- 6.54** Bajo esa línea argumentativa, y de conformidad con el precedente administrativo de observancia obligatoria aprobado mediante la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SUNAFIL/TFL, publicada el 06 de mayo de 2022 en el diario oficial El Peruano, la evaluación de los alegatos formulados en relación a la medida inspectiva de requerimiento deben efectuarse considerando los siguientes aspectos:

“6.8 Así, los expedientes sancionadores que se tramitan en el Sistema de Inspección del Trabajo no son, sin embargo, unos que permitan distinguir imputaciones que solamente contengan casos “muy graves”, “graves” o bien “leves”, siendo habitual que en los casos sometidos a este Tribunal se encuentren imputaciones que contemplen infracciones calificadas normativamente como “muy graves” y alguna o algunas más de distinto grado. Ante este tipo de plataformas impugnatorias, el Tribunal de Fiscalización Laboral se encuentra obligado a distinguir lo que es materia de su estricta competencia de aquello que no lo es, conforme con la normativa glosada.

6.9 En ciertos casos —como el que es objeto de la presente resolución— el recurso de revisión propone el análisis de infracciones a la labor inspectiva consistentes en el incumplimiento de la medida de requerimiento contenidas en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT¹⁰, pero las materias objeto de la medida de requerimiento son calificadas por la normativa como faltas “graves” o “leves”, lo que deposita a tales causas fuera de la competencia material de este Tribunal.

6.10 De esta forma, la evaluación de los recursos de revisión interpuestos contra sanciones administrativas por inejecución de medidas de requerimiento deberá



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

6.55 Así como a la luz de los alcances establecidos en la Resolución de Sala Plena N° 009-2023-SUNAFIL/TFL, el cual dispone que:

“**6.26** La medida inspectiva de requerimiento, al ser una “orden dispuesta por la inspección de trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo”¹⁵, debe contener un mandato claro y su entendimiento debe regirse por la razonabilidad, el deber de colaboración y la buena fe procedimental. En ese sentido, la medida de requerimiento debe cumplir con expresar el ámbito subjetivo y objetivo, siendo estos extremos suficientes para producir el resultado esperado por la medida: la rectificación de una situación antijurídica.

- a) Ámbito subjetivo: En primer lugar, debe individualizar a los trabajadores afectados por el incumplimiento reprochado al sujeto inspeccionado;
- b) Ámbito objetivo: En segundo lugar, a) debe identificar la afectación resultante de un comportamiento imputable al empleador —como ocurre en el caso de autos, al describirse el número de horas en sobretiempo laboradas, así como su incumplimiento en el pago— y, b) establecer cómo es que debe cumplirse dicha medida, es decir, qué acciones debe ejecutar el inspeccionado a fin de revertir la conducta reprochada. En ese sentido, el ámbito objetivo de la medida de requerimiento no se agota con la mención de la normativa legal vigente afectada o inobservada por el sujeto inspeccionado, sino que incluye el mandato de su cumplimiento, en la forma y modo esperado. (...)”.

6.56 Es pertinente señalar que, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL, que constituye precedente de observancia obligatoria, este Tribunal reconoce la naturaleza independiente de las infracciones contra la labor inspectiva, estableciendo que: “los actos o hechos que impiden o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva, referentes a aspectos sustantivos objeto de control por la inspección del trabajo”. Por lo tanto, su configuración se realiza de manera independiente a las infracciones detectadas en relación con el ordenamiento jurídico sociolaboral o en materia de seguridad y salud en el trabajo.

6.57 En ese sentido, se aprecia que la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de abril de 2022, obrante en el expediente inspectivo, dispuso a la impugnante en su

calidad de sujeto inspeccionado¹⁰, cumpla con realizar las siguientes obligaciones en un plazo máximo de tres (03) días hábiles:

Figura N° 03:

Primero.- SE REQUIERE al sujeto inspeccionado para que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de normas sociolaborales, sin perjuicio de la posible extensión del Acta de Infracción; por lo que, DEBERÁ realizar las siguientes acciones:

Acreditar el cumplimiento de:

[1] Acreditar el registro de los trabajadores cuyos datos figuran en el hecho verificado 2.2. en la planilla electrónica de HOTEL LAGUNA SECA S. A., desde la fecha en la que iniciaron la prestación de sus servicios.

- 6.58** En el presente caso, de acuerdo con el numeral 4.12 del acápite IV. Hechos Constatados del Acta de Infracción, si bien, la inspeccionada presentó las constancias de alta del T-Registro de todos los trabajadores afectados; sin embargo, de la valoración efectuada por el personal inspectivo, concluyó que el administrado no cumplió con acreditar la subsanación del incumplimiento advertido; por lo que, se configuró la infracción al numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.
- 6.59** Asimismo, de la verificación realizada a la medida inspectiva de requerimiento se advierte que, ésta cumple con los **Principios de Razonabilidad, Proporcionalidad y Legalidad**, al haber sido emitida en el marco de las actuaciones inspectivas originadas por la Orden de Inspección N° 66-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, y en concordancia con los hallazgos verificados durante la etapa inspectiva y consolidadas en el Acta de Infracción correspondiente (énfasis añadido).
- 6.60** En consecuencia, el personal inspectivo ha aplicado correctamente lo dispuesto en el artículo 14° de la LGIT y en el numeral 17.2 del artículo 17° del RLGIT, los cuales señalan que para la extensión de una medida inspectiva de requerimiento resulta de vital importancia, la verificación de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral. Tal supuesto se ha configurado en el presente caso, toda vez que, durante la fase inspectiva, se llevó a cabo una actuación probatoria adecuada, orientada a que la Administración Pública acredite fundadamente la existencia de la infracción imputada.
- 6.61** Es pertinente precisar que, el cumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento exige la atención integral, oportuna y conforme a los términos expresamente establecidos por la autoridad inspectiva. Dado su carácter coercitivo, dicha medida impone la obligación de acatar en su totalidad el mandato contenido en ella, cumpliendo con cada extremo dentro del plazo señalado, sin que sea válido el cumplimiento fragmentario o condicionado a interpretaciones unilaterales del administrado.
- 6.62** En efecto, corresponde señalar que, aunque la medida inspectiva de requerimiento pueda contener diversos mandatos específicos, cada uno de éstos responde a un incumplimiento específico y constituye una obligación autónoma que debe ser cumplida de manera independiente. A pesar de la eventual invalidez o cuestionamiento de alguno de los mandatos, no compromete la exigibilidad de los demás, asegurando la eficacia de la función inspectiva y la finalidad correctiva y preventiva del sistema. Siendo así, el administrado mantiene latente su deber de colaboración previsto en el artículo 9° de la LGIT, lo que implica dar cumplimiento a las obligaciones válidamente dispuestas, incluso cuando pueda discrepar sobre algún extremo individual. Esta interpretación razonable

¹⁰ Esto al momento de las actuaciones inspectivas realizadas.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

y proporcional garantiza que la medida sea cumplida con su objetivo sin que la discusión sobre un mandato específico afecte la efectividad de los demás.

- 6.63** Ahora bien, la impugnante señala que, la medida inspectiva de requerimiento, habría sido emitida respecto de una obligación insubsanable y, por tanto, de imposible cumplimiento. Asimismo, señala que la autoridad inspectiva, habría confundido el carácter insubsanable de la infracción a la labor inspectiva con el carácter subsanable o insubsanable de la obligación sociolaboral objeto del requerimiento.
- 6.64** Al respecto, debemos señalar que el argumento de la impugnante parte de identificar como objeto de la medida inspectiva una obligación distinta de aquella que efectivamente fue requerida. En el caso de autos, la medida inspectiva no ordenó reconstruir retroactivamente el registro de control de asistencia ni subsanar las marcaciones correspondientes a períodos ya transcurridos, sino acreditar el registro de los trabajadores afectados en la planilla electrónica de la inspeccionada desde la fecha en que iniciaron la prestación de sus servicios.
- 6.65** Esta precisión resulta determinante, pues la imposibilidad de reconstruir ex post una jornada o una marcación de asistencia correspondiente a un período ya transcurrido no implica que resulte imposible cumplir una obligación distinta, como es el registro correcto de los trabajadores en la planilla electrónica desde la fecha real de inicio de la prestación.
- 6.66** En consecuencia, no existe identidad entre la obligación de implementar y llevar un registro de control de asistencia respecto de períodos ya transcurridos y la obligación de registrar a los trabajadores en la planilla electrónica consignando la fecha real de inicio de la relación laboral. La primera puede presentar, según las circunstancias del caso, efectos que no puedan ser revertidos; mientras que la segunda permite corregir la información registral para adecuarla a la realidad laboral existente.
- 6.67** Este razonamiento resulta compatible con el criterio establecido por el Tribunal en la Resolución de Sala Plena N.° 003-2024-SUNAFIL/TFL, conforme al cual una infracción es insubsanable cuando los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación no pueden ser revertidos, mientras que será subsanable cuando sus efectos antijurídicos puedan ser reparados en su totalidad.
- 6.68** De igual manera, el criterio invocado por el impugnante contenido en la Resolución N.° 382-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala no resulta aplicable al presente caso en los términos pretendidos. Dicho pronunciamiento proscribió la emisión de una medida de requerimiento cuando el inspector conoce que la conducta es insubsanable o que resulta imposible cumplir el mandato. Sin embargo, en el presente caso, el mandato no

estuvo dirigido a reconstruir una situación material que ya no podía ser revertida, sino a adecuar el registro laboral de los trabajadores a la realidad constatada.

- 6.69** Por el contrario, la propia conducta desplegada por la inspeccionada, demuestra que el cumplimiento del mandato no era materialmente imposible. En efecto, la impugnante procedió a registrar a los trabajadores en su planilla electrónica, aunque consignando como fecha de inicio una fecha posterior a aquella que correspondía conforme a la realidad constatada. Esta circunstancia resulta particularmente relevante, pues demuestra que la obligación requerida podía ser ejecutada y que lo que se produjo fue un cumplimiento incompleto del mandato.
- 6.70** Así, el hecho de que la inspeccionada haya efectuado el registro desde el 1 de abril de 2022, no acredita el cumplimiento de la medida inspectiva, pues el mandato exigía que el registro se efectuara desde la fecha en que los trabajadores iniciaron efectivamente la prestación de servicios. La incorporación posterior en planilla no satisface un requerimiento que expresamente exigía adecuar la información registral a la fecha real de inicio.
- 6.71** Por otro lado, no resulta atendible el argumento relativo a la supuesta vulneración de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que, la medida otorgó a la inspeccionada una oportunidad concreta para adecuar su situación registral antes de la conclusión del procedimiento inspectivo, sin que la impugnante haya acreditado que el cumplimiento requerido fuera jurídicamente imposible o materialmente inexigible. Por el contrario, la conducta desplegada por la inspeccionada revela que la ejecución del mandato era posible, pues procedió a efectuar el registro de los trabajadores, aunque sin observar la fecha de inicio exigida. En consecuencia, no puede sostenerse válidamente que la medida inspectiva hubiera impuesto una obligación imposible de cumplir.
- 6.72** Del mismo modo, no resulta aplicable precedente administrativo establecido en la Resolución de Sala Plena N.º 019-2024-SUNAFIL/TFL en los términos pretendidos por la impugnante. Dicho precedente reconoce que, en determinados supuestos, la razonabilidad de mantener una sanción por incumplimiento de una medida inspectiva debe ser evaluada cuando el administrado acredita haber subsanado la obligación sociolaboral antes del inicio del procedimiento sancionador. En el presente caso, sin embargo, no se acredita un cumplimiento íntegro de la obligación requerida, puesto que el registro efectuado por la inspeccionada, no consignó las fechas reales de inicio exigidas por la medida. En consecuencia, la actuación de la impugnante no permite concluir que haya revertido íntegramente la situación antijurídica objeto del requerimiento antes de la imputación de cargos, por lo que no se presenta el supuesto excepcional que permitiría cuestionar, desde el principio de razonabilidad, la imposición de la sanción por incumplimiento de la medida inspectiva.
- 6.73** Conforme a lo anteriormente expuesto, corresponde mantener la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46º del RLGIT, al haberse constatado que la impugnante incurrió en el incumplimiento de una medida inspectiva de requerimiento notificada el 18 de abril de 2022 por la autoridad inspectiva en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14º de la LGIT y en el numeral 17.2 del artículo 17º del RLGIT. Dicha medida fue válidamente notificada y contenía un mandato expreso, razonable y proporcional, orientado a revertir la



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1157-2026-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

situación antijurídica previamente constatada durante la etapa inspectiva. Por tanto, al no advertirse vulneración alguna a los principios del procedimiento administrativo sancionador ni causal de nulidad, corresponde confirmar la sanción impuesta por la comisión de la referida infracción, desestimándose en consecuencia los alegatos formulados por la impugnante.

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 clasificación
1	Intermediación Y Tercerización Laboral	La desnaturalización de la tercerización laboral existente entre la inspeccionada, Hotel Laguna Seca S.A y SEMCOM PERU E.I.R.L.	Numeral 34.7 del artículo 34° del RLGIT MUY GRAVE
2	Relaciones Laborales	No implementar el registro de control de asistencia.	Numeral 25.19 del artículo 25° del RLGIT MUY GRAVE
3	Labor inspectiva	No acreditar el cumplimiento de lo dispuesto en la medida de requerimiento emitida el 18 de abril de 2022.	Numeral 46.7 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 el **HOTEL LAGUNA SECA S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 064-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, notificada 15 de abril de 2024, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 170-2022-SUNAFIL/IRE-CAJ, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 064-2024-SUNAFIL/IRE-CAJ, en todos sus extremos.

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

CUARTO. – Notificar la presente resolución al **HOTEL LAGUNA SECA S.A.**, y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO

Vocal Alterna

Vocal ponente: LUIS MENDOZA

20260916JAMT– HR: 88884-2024