

Universidad Católica de Santa María
Escuela de Postgrado
Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**Efectos del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo
Sancionador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral,
Perú, 2022-2023**

Tesis presentada por el Bachiller:

Barriga Zapata, Katherine Diana

ORCID: 0009-0002-5535-5362

Para optar por el Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y de la Seguridad
Social

Asesora:

Dra. Pizarro Delgado, Jessica Alexandra

ORCID: 0009-0002-9937-2455

Arequipa - Perú

2024

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 28 de Octubre del 2024

Dictamen: 009908-C-EPG-2024

Visto el borrador del expediente 009908, presentado por:

2022002952 - BARRIGA ZAPATA KATHERINE DIANA

Titulado:

**EFFECTOS DEL ALLANAMIENTO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL, PERÚ,
2022-2023**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**29224973 - AYBAR ROLDAN CAROLINA
DICTAMINADOR**



**29385838 - PAREDES BEDREGAL EMMEL BENITO
DICTAMINADOR**



Efectos del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, Perú, 2022-2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

14%

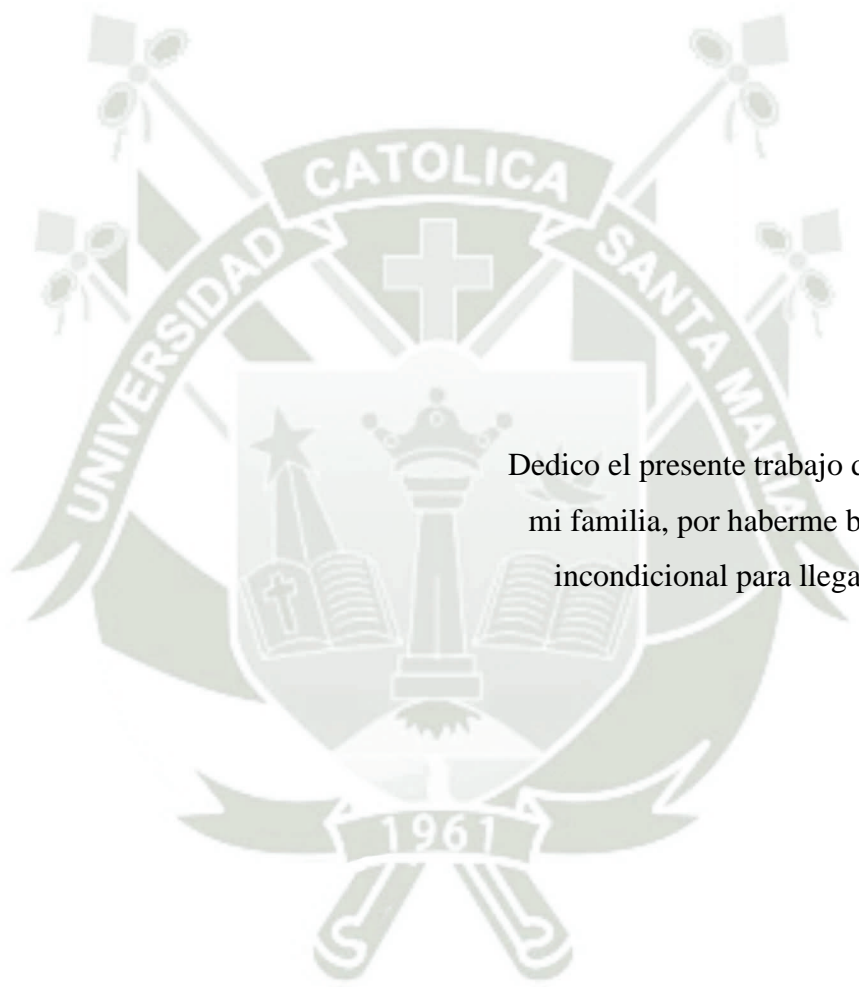
PUBLICACIONES

7%

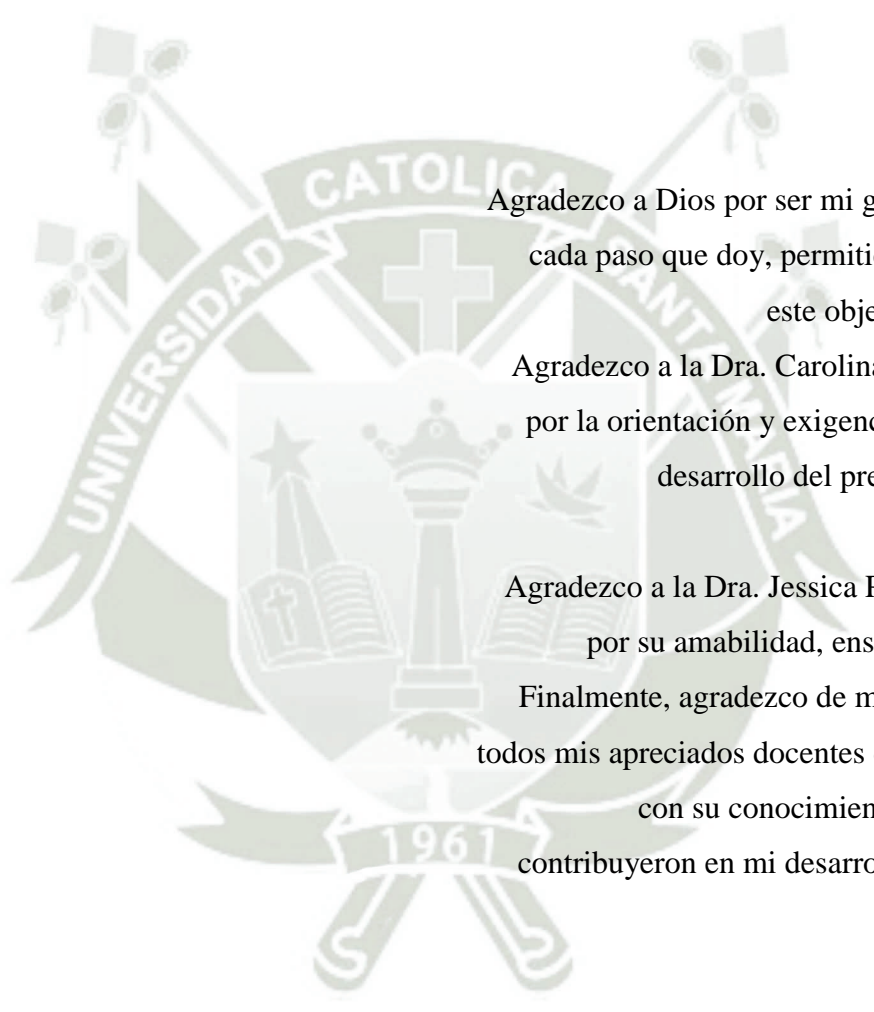
TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

- | | | |
|---|--|----|
| 1 | Submitted to ucss
Trabajo del estudiante | 1% |
| 2 | Romero Velarde, Nancy del Rocio. "¿Hacia un mercado eficaz? Trato igualitario en las transacciones comerciales, aplicacion eficiente de politicas comerciales y responsabilidad social empresarial", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020
Publicación | 1% |
| 3 | Submitted to Universidad Continental
Trabajo del estudiante | 1% |
| 4 | Ghianella Arlette, Liza Ferrari. "El Procedimiento de Proteccion al Consumidor que Se Sigue ante el Indecopi por Denuncia de Parte Debe Ser Trilateral y no Sancionador.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2020
Publicación | 1% |



Dedico el presente trabajo de investigación a mi familia, por haberme brindado su apoyo incondicional para llegar a esta instancia.

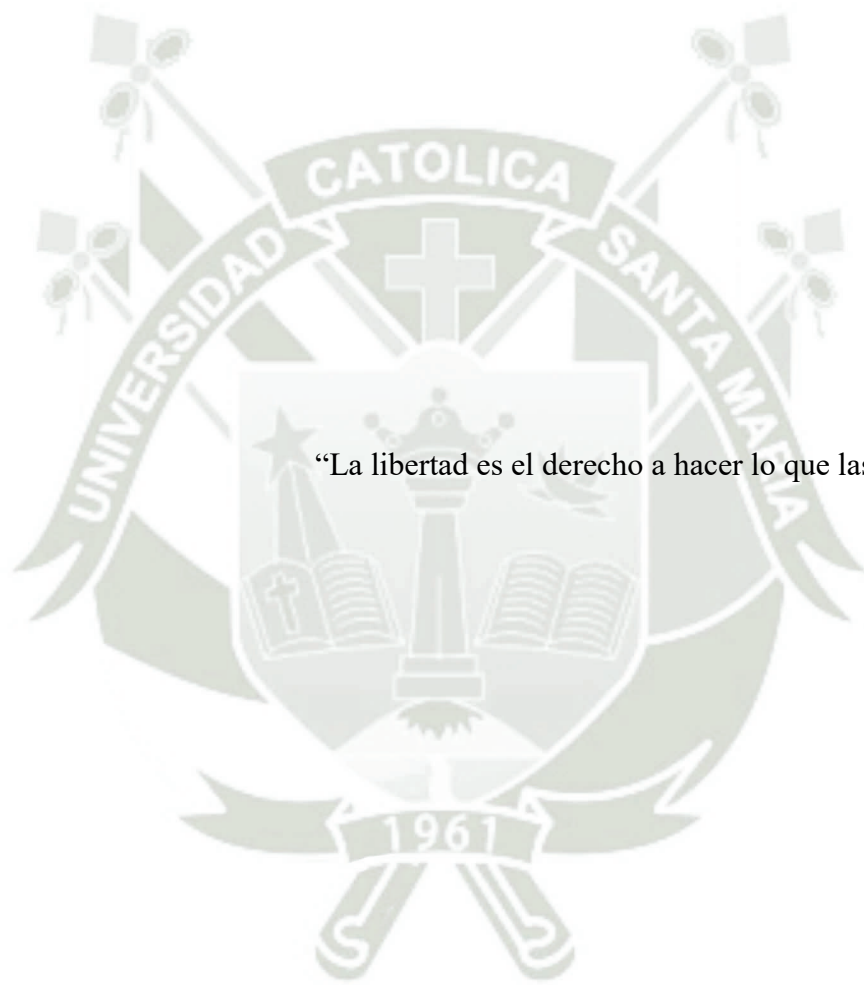


Agradezco a Dios por ser mi guía incesante en cada paso que doy, permitiéndome cumplir este objetivo académico.

Agradezco a la Dra. Carolina Ayvar Roldan, por la orientación y exigencia a lo largo del desarrollo del presente trabajo de investigación.

Agradezco a la Dra. Jessica Pizarro Delgado, por su amabilidad, enseñanza y apoyo.

Finalmente, agradezco de manera especial a todos mis apreciados docentes de maestría, que con su conocimiento y experiencia contribuyeron en mi desarrollo académico y profesional.



“La libertad es el derecho a hacer lo que las leyes permiten”

Montesquieu

RESUMEN

Los Procedimientos Administrativos Sancionadores de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, básicamente generan sanciones pecuniarias ante las conductas infractoras de los empleadores, en efecto las sanciones disuasorias que se imponen a los administrados equivalen a millones de soles, situación que evidentemente crea una inestabilidad económica en las empresas, independiente al régimen al que pertenecen. Es por este motivo que el presente trabajo de investigación tiene como propósito estudiar los efectos que podría generar la incorporación del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, esencialmente como atenuante especial, toda vez que esta figura legal puede ser considerada como un incentivo a favor de los empleadores, con el que se evitaría la imposición de una sanción pecuniaria, con el que también se lograría la reparación del derecho vulnerado del trabajador, así como el ahorro de recursos materiales y humanos por parte del Estado. El tipo de investigación por su finalidad es aplicada y por el nivel de investigación es descriptiva y explicativa. Por el ámbito es de campo, puesto que se realizará encuestas a Jueces de los Juzgados de Trabajo - Contencioso Administrativo y es documental ya que se empleará información bibliográfica e información estadística proporcionada por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y Poder Judicial.

Palabras clave: Procedimiento Administrativo Sancionador, Sanciones Pecuniarias, Conducta Infractora, Allanamiento, Incentivo, Atenuante Especial.

ABSTRACT

The Administrative Sanctioning Procedures of the National Superintendence of Labor Inspection basically generate pecuniary sanctions in the face of the employers' infringing conducts, in fact the dissuasive sanctions that are imposed on the parties involved are equivalent to millions of soles, a situation that evidently creates economic instability in the companies, regardless of the regime to which they belong. It is for this reason that the purpose of this research work is to study the effects that could be generated by the incorporation of the acceptance within the Administrative Sanctioning Procedure of the National Superintendence of Labor Inspection, essentially as a special mitigation, since this legal figure can be considered as an incentive in favor of the employers, with which the imposition of a pecuniary sanction would be avoided, with which the reparation of the violated right of the worker would also be achieved, as well as the saving of material and human resources on the part of the State. The type of research is applied for its purpose and the level of research is descriptive and explanatory. It is field research, since surveys will be made to Judges of the Labor - Contentious Administrative Courts, and it is documentary since bibliographic information and statistical information provided by the National Superintendence of Labor Inspection and the Judiciary will be used.

Key words: Administrative Sanctioning Procedure, Financial Penalties, Infringing Conduct, Settlement, Incentive, Special Extenuating circumstance.

INDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

EPÍGRAFE

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN 1

HIPÓTESIS 4

OBJETIVOS 5

CAPÍTULO I: SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO 6

1. SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE INSPECCIÓN LABORAL 6

1.1. Definición 6

1.2. Funciones de SUNAFIL 7

2. INSPECCIÓN DE TRABAJO 8

2.1. Definición 8

2.1. Importancia de la inspección de trabajo 8

2.2. Tipos de inspecciones de trabajo 12

3. INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES 13

3.1. Definición 13

3.2. Tipos de infracciones laborales 14

3.3. Gravedad de infracciones laborales 15

4. SANCIONES ADMINISTRATIVAS 16

4.1. Definición 16

4.2. Tipos de sanciones administrativas 17

A. Multas administrativas	18
B. Cierre temporal	20
4.3. Criterios de graduación	21
5. ACTUACIONES INSPECTIVAS	26
CAPÍTULO II: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL.....	29
1. DEFINICIÓN.....	29
2. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.....	31
3. ESTRUCTURA DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.....	46
3.1. Fase Instructora.....	48
3.2. Fase Sancionadora.....	49
3.3. Recursos Impugnatorios	51
A. Recurso de Reconsideración	52
B. Recurso de Apelación	53
C. Recurso de Revisión.....	55
4. DERECHO DE DEFENSA	57
CAPÍTULO III: ANÁLISIS DEL ALLANAMIENTO.....	61
1. DEFINICIÓN DEL ALLANAMIENTO.....	61
2. NATURALEZA JURÍDICA DEL ALLANAMIENTO.....	62
A. Teoría Sustantiva o de derecho material.....	62
B. Teoría Procesalista.....	62
C. Teoría Mixta o de doble naturaleza	63
3. ELEMENTOS DEL ALLANAMIENTO.....	63
4. EL ALLANAMIENTO COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	64
5. EL ALLANAMIENTO COMO FIGURA PROCESAL.....	65

6. EL ALLANAMIENTO EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO	66
7. SITUACIÓN ACTUAL DE LA RESPONSABILIDAD POR INFRACCIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL.....	72
8. NECESIDAD DE INCORPORAR EL ALLANAMIENTO COMO ATENUANTE ESPECIAL DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL	83
9. EFECTOS DEL ALLANAMIENTO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR	87
9.1. Celeridad y Economía Procesal.....	87
9.2. Protección de la Libertad de Empresa	90
9.3. Protección del Trabajador	93
10. LIMITES Y EXCLUSIONES DEL ALLANAMIENTO	95
11. SANCIÓN A IMPONERSE ANTE EL ACOGIMIENTO DEL ALLANAMIENTO.....	97
12. MEDIDA CORRECTIVA A IMPONERSE ANTE EL ACOGIMIENTO DEL ALLANAMIENTO.....	99
13. DOCTRINA DEL ALLANAMIENTO.....	104
13.1. Doctrina Extranjera	104
13.2. Doctrina Nacional.....	105
14. EL ALLANAMIENTO EN EL DERECHO COMPARADO	106
14.1. Colombia	106
14.2. Ecuador	107
14.3. España	107
14.4. Bolivia	108

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	110
1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA	110
2. MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	111
3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO	111
4. TABLA DE COHERENCIAS	112
5. POBLACIÓN DE ESTUDIO	114
5.1. Universo y Muestra	114
6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS	115
6.1. Validación de Instrumento de Cuestionario	115
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	118
1. GENERALIDADES	118
2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS	119
CONCLUSIONES	139
RECOMENDACIONES	141
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	143
ANEXOS	157

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1. Funciones de SUNAFIL	7
Figura N° 2. Tipos de inspecciones de trabajo	12
Figura N° 3. Tipos de infracciones laborales	14
Figura N° 4. Escala de multas por nivel de infracción	18
Figura N° 5. Reducción de multa	24
Figura N° 6. Procedimiento de subsanación de una infracción	26
Figura N° 7. Procedimiento inspectivo laboral	27
Figura N° 8. Principios del Procedimiento Sancionador de SUNAFIL	32
Figura N° 9. Principios de Potestad Sancionadora	33
Figura N° 10. Funciones de los principios de potestad sancionadora	34
Figura N° 11. Requisitos del principio de razonabilidad	37
Figura N° 12. Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL	46
Figura N° 13. Recursos impugnatorios	51
Figura N° 14. Recurso de Reconsideración dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL	53
Figura N° 15. Recurso de Apelación dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL	54
Figura N° 16. Recurso de Revisión dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL	56
Figura N° 17. Reglas de la motivación de resoluciones	60
Figura N° 18. El allanamiento como incentivo	84
Figura N° 19. Efecto intrínseco del allanamiento	89
Figura N° 20. Noticias de empresas sancionadas por SUNAFIL	90

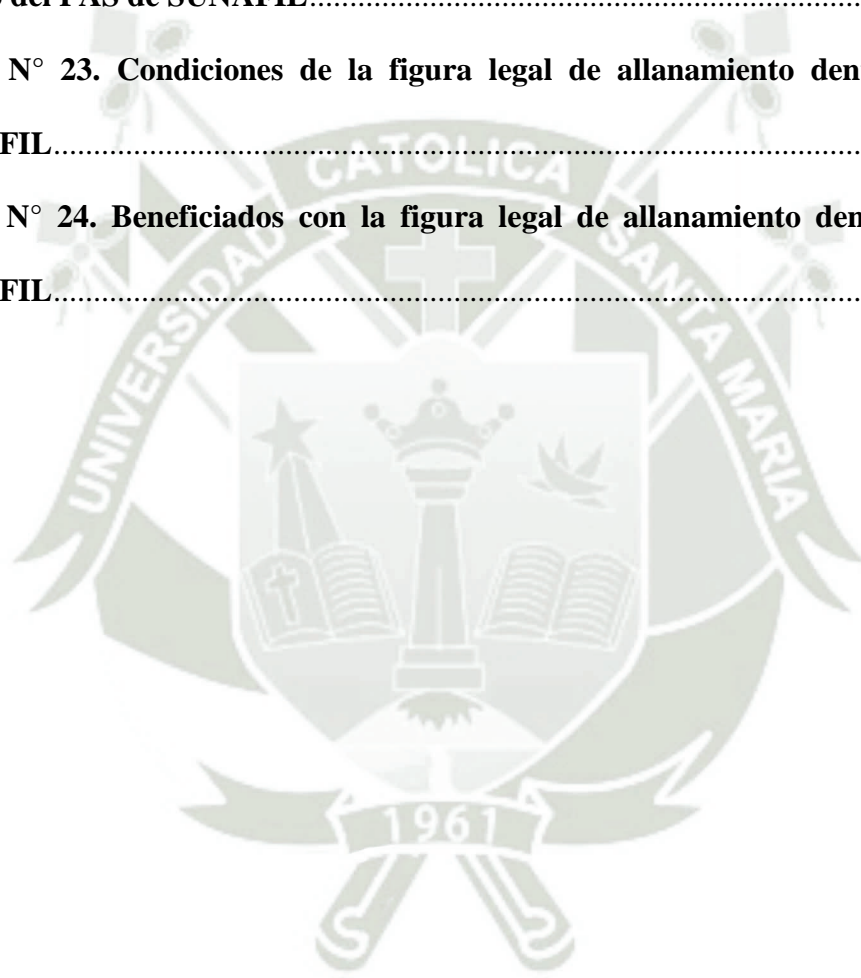
Figura N° 21. Inestabilidad económica de las empresas91



INDICE DE TABLAS

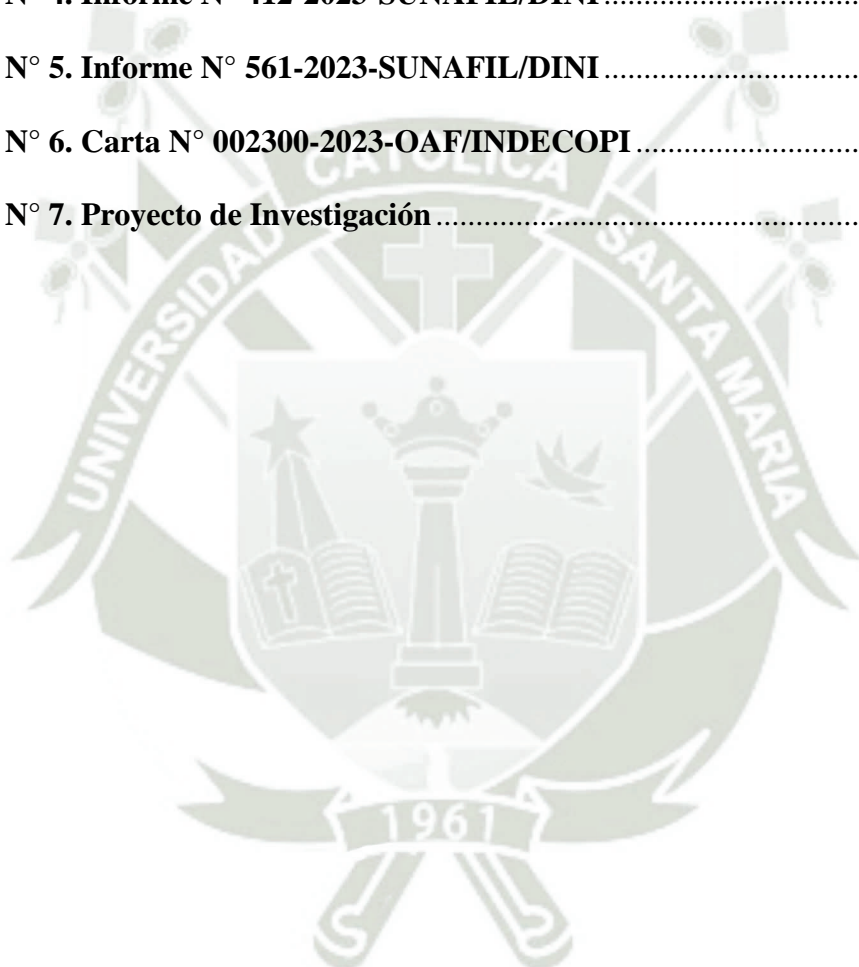
Tabla N° 1. Funciones del sistema de inspección de trabajo	9
Tabla N° 2. Criterios para la reducción del número de días de cierre temporal.....	21
Tabla N° 3. Graduación de multas laborales	22
Tabla N° 4. Conclusión de PAS de INDECOPI	67
Tabla N° 5. Empresas sancionadas por SUNAFIL.....	75
Tabla N° 6. Multas impuestas por SUNAFIL en primera instancia.....	76
Tabla N° 7. Multas impuestas por SUNAFIL en segunda instancia.....	77
Tabla N° 8. Procesos contencioso administrativo en contra de SUNAFIL	79
Tabla N° 9. Procesos contencioso administrativo año 2023.....	80
Tabla N° 10. Imposición de multa coercitiva	102
Tabla N° 11. Tabla de coherencias.....	112
Tabla N° 12. Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativos de la Corte Superior de Justicia de Arequipa	115
Tabla N° 13. Validación de cuestionario	115
Tabla N° 14. Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativos de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.....	118
Tabla N° 15. Empresas sancionadas por SUNAFIL.....	119
Tabla N° 16. Multas impuestas por SUNAFIL	121
Tabla N° 17. Multas impuestas por SUNAFIL reparan el derecho vulnerado del trabajador	123
Tabla N° 18. Calificación del PAS de SUNAFIL	125
Tabla N° 19. Dentro del PAS de SUNAFIL se debería de dar al empleador una ultima oportunidad para que repare el derecho vulnerado del trabajador.....	127

Tabla N° 20. Incorporación de la figura legal de allanamiento dentro del PAS de SUNAFIL.....	129
Tabla N° 21. Límites o requisitos de la figura legal de allanamiento dentro del PAS de SUNAFIL.....	131
Tabla N° 22. Imposición de sanción no pecuniaria a quien invoque el allanamiento dentro del PAS de SUNAFIL.....	133
Tabla N° 23. Condiciones de la figura legal de allanamiento dentro del PAS de SUNAFIL.....	135
Tabla N° 24. Beneficiados con la figura legal de allanamiento dentro del PAS de SUNAFIL.....	138



INDICE DE ANEXOS

Anexo N° 1. Proyecto de Ley	158
Anexo N° 2. Carta de presentación	164
Anexo N° 3. Proveido Corte Superior de Justicia de Arequipa	166
Anexo N° 4. Informe N° 412-2023-SUNAFIL/DINI	168
Anexo N° 5. Informe N° 561-2023-SUNAFIL/DINI	176
Anexo N° 6. Carta N° 002300-2023-OAF/INDECOPI	181
Anexo N° 7. Proyecto de Investigación	183



INTRODUCCIÓN

No es raro observar en las noticias la cantidad de empresas sancionadas pecuniariamente, así como el importe excesivo al que ascienden las multas que impone la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante SUNAFIL, por incumplimiento de la legislación laboral o por el quebrantamiento de los derechos laborales de sus trabajadores.

Evidentemente, esta situación perjudica económicamente a las empresas, por no atender oportunamente los reclamos de sus trabajadores o simplemente porque el empleador está realizando una inadecuada gestión respecto al orden de la organización de sus empresas en cuanto a la normatividad laboral.

Ante esta problemática nos preguntamos si es adecuado incorporar la figura del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, considerando que muchos empleadores pueden reaccionar tardíamente ante la amenaza de una sanción pecuniaria, otorgándoles este mecanismo como un incentivo, que les permitirá cumplir con los derechos de los trabajadores afectados, en lugar de contradecir y adoptar una postura antagónica. De esta forma, mencionado procedimiento puede concluir anticipadamente.

En tal sentido, la presente investigación tiene como objetivo determinar los efectos que generaría la aplicación de la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, la misma que tomará forma entre los años 2022 y 2023, debido a que el índice de multas impuestas a las empresas viene incrementando exponencialmente, por lo que resultaría muy

necesario regular dicha figura legal, para evitar mayor gasto en tiempo, recursos materiales y humanos por parte del Estado, beneficiando a la par tanto al empleador como al trabajador.

El presente trabajo de investigación se encuentra conformado por cinco capítulos, es decir, los tres primeros capítulos incumben al marco teórico y al marco normativo del tema materia de indagación; por otro lado, en los dos últimos se desarrollan los resultados de la investigación.

El primer capítulo se refiere al Sistema de Inspección Laboral, el cual está conformado por los aspectos conceptuales de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, inspección de trabajo, infracciones administrativas laborales, sanciones administrativas y actuaciones inspectivas, cada uno con sus respectivos elementos.

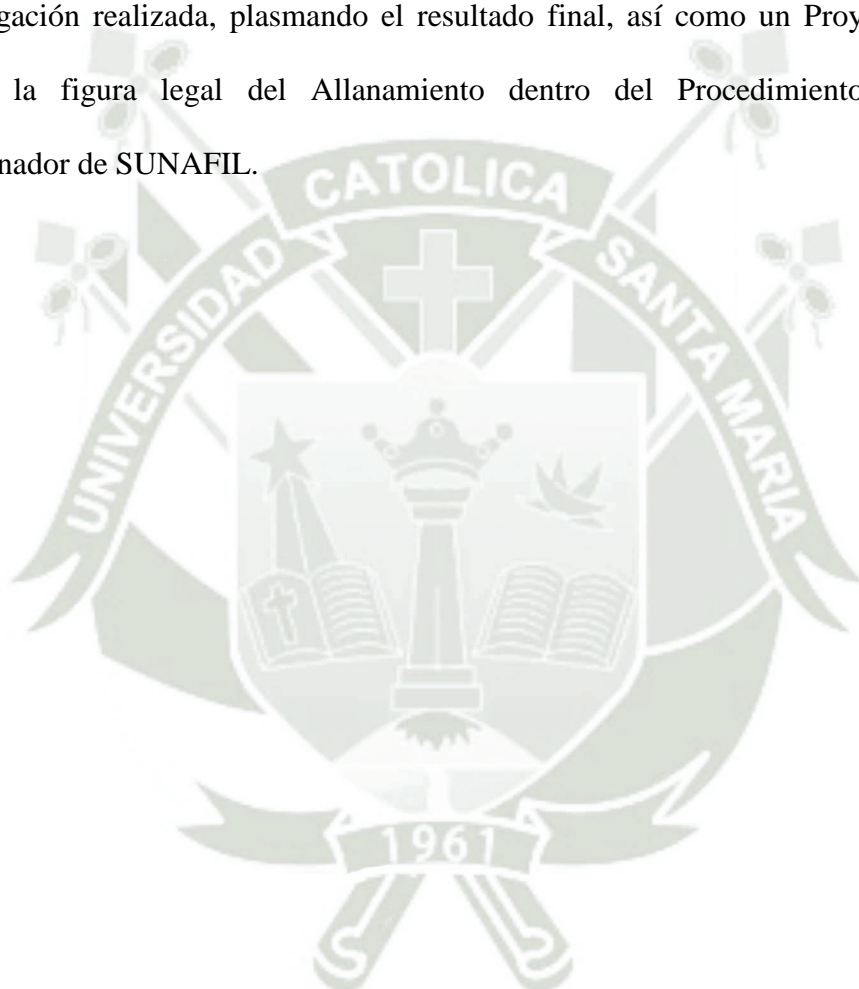
En el segundo capítulo, se desarrolla propiamente la definición, principios y estructura del trámite del Procedimiento Administrativo Sancionador de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, así como los recursos administrativos y el derecho de defensa.

En cuanto al capítulo tercero, básicamente se analiza todo lo referente a la figura legal del Allanamiento, referente a su definición, la naturaleza jurídica, características, beneficios, límites y exclusiones, normatividad, doctrina y derecho comparado. En este sentido, se debe precisar que este capítulo resulta ser el más significativo del trabajo de investigación.

Respecto al capítulo cuarto, se despliega la metodología de investigación que se utilizó en el presente trabajo de investigación.

El quinto capítulo corresponde a los resultados arrojados de la presente investigación respecto al cuestionario aplicado a los Jueces de los Juzgados de Trabajo - Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

Finalmente, se consignan las conclusiones y sugerencias a las que se ha llegado en la investigación realizada, plasmando el resultado final, así como un Proyecto de Ley que regula la figura legal del Allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.



HIPÓTESIS

DADO QUE:

- Los empleadores, por desconocimiento no atienden oportunamente los reclamos de los trabajadores o, ante una inadecuada gestión respecto al orden de la organización de sus empresas en cuanto a la normatividad laboral, incumplen con los derechos laborales de los trabajadores, constituyendo infracciones laborales que son sancionadas con multas.
- Dentro de un Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, el empleador siempre se encuentra en la obligación de cumplir con las sanciones impuestas y de reparar el derecho laboral vulnerado.
- El allanamiento es una figura legal que resuelve la controversia de manera célere, uniforme, eficaz y oportuna, con el que se concluye anticipadamente un proceso o procedimiento.

ES PROBABLE QUE:

- Sea necesario incorporar la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL para poner fin a este; de esta forma, se puede evitar mayor gasto en tiempo, recursos materiales y humanos por parte Estado, beneficiando al empleador y trabajador.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Determinar los efectos que generaría la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer los efectos que generaría el allanamiento en el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL respecto al empleador.
- Establecer los efectos que generaría el allanamiento en el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL respecto al trabajador.
- Indicar de qué manera la aplicación del allanamiento ayuda en la celeridad del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.
- Establecer límites en la figura legal del allanamiento dentro de un Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.

CAPÍTULO I

SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

1. SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

1.1. DEFINICIÓN

La Ley de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806, en su Artículo 34°, numeral 34.2, establece que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral *se encarga de garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas por las leyes correspondientes y los convenios colectivos. De igual forma, es la responsable de establecer la comisión de infracciones generales en relación a la seguridad y salud laboral en todos los lugares de trabajo, así como de determinar las infracciones de seguridad y salud laboral para la industria, la construcción y la energía y minas.*

Aunado a lo antes señalado, el Artículo 1° del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR, señala que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral *es aquel órgano que debe fomentar, vigilar y controlar el acatamiento del ordenamiento sociolaboral y el de seguridad y salud laboral; a su vez debe asesorar técnicamente, debiendo realizar investigaciones, así como plantear aquellas normas sobre mencionadas materias.*

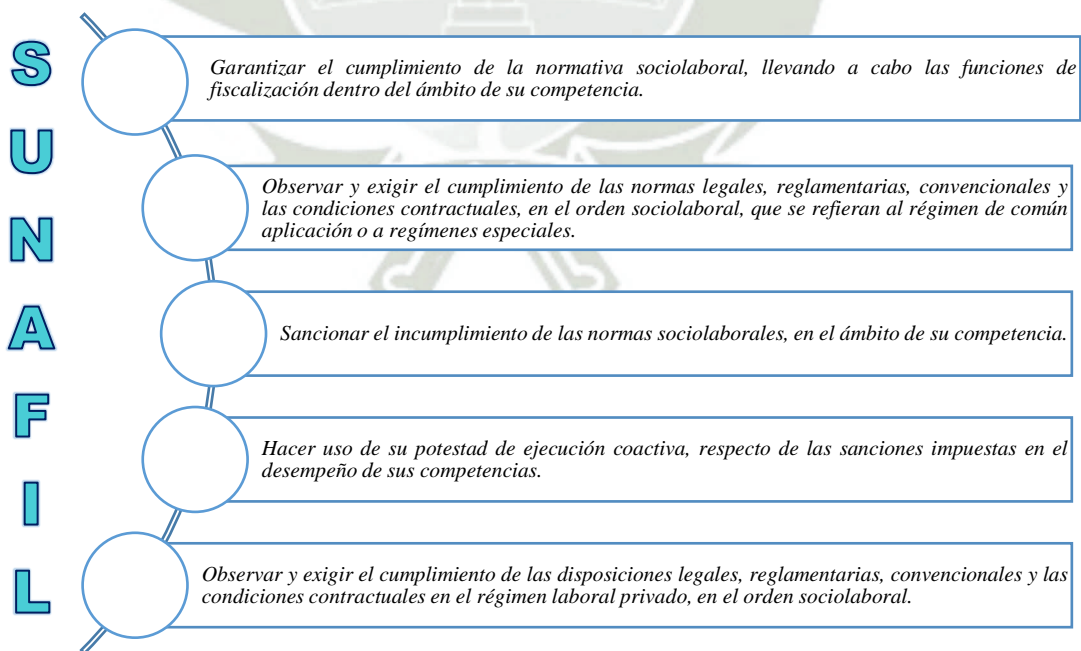
Entonces, conforme a lo regulado en la normativa laboral peruana, nos queda claro que este ente fiscalizador posee un rol elemental dentro del sistema de inspección laboral, que es el supervisar el cumplimiento estricto de las leyes laborales preestablecidas.

1.2.FUNCIONES DE SUNAFIL

La Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, que modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en su Artículo 4° establece las funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, dentro de las que se procede a consignar las funciones propias de supervisión, vigilancia y de imposición de sanciones:

FIGURA N° 1

FUNCIONES DE SUNAFIL



Fuente: Elaboración propia

Con las funciones descritas en la figura precedente, se demuestra que SUNAFIL es considerada como la autoridad principal dentro del sistema de inspección de trabajo, por lo que, obligatoriamente, debe efectuar las funciones establecidas en la normativa laboral, con lo que manifiestamente se logrará afrontar exitosamente una fiscalización laboral.

2. INSPECCIÓN DE TRABAJO

2.1.DEFINICIÓN

Resulta sustancial remarcar lo establecido por el autor Macías (2008), quien puntualiza que la inspección de trabajo es una entidad sustancial dentro del trabajo; es por ello que el ejercicio de sus funciones depende exclusivamente del cumplimiento estricto de las normas laborales.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2016) señala que “la inspección de trabajo es una función pública de la administración del trabajo que vela por el cumplimiento de la legislación laboral en el centro de trabajo” (p.8).

2.2.IMPORTANCIA DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO

La inspección de trabajo tiene como rol primordial hacer que los trabajadores y empleadores cumplan con las leyes laborales. Lo mencionado infaliblemente se logrará efectuar a través de la implementación de medidas necesarias que tengan como fin el prevenir y educar a las partes de una relación laboral. Del mismo modo, podrá recurrir a medidas coercitivas de ser resultar necesario.

Ahora bien, nuestro país, al ratificar el Convenio OIT N° 81, el mismo que regula la inspección de trabajo, directamente asume el compromiso de conseguir que la inspección laboral sea un medio efectivo y eficiente para la promoción y salvaguarda de los derechos laborales.

En este sentido, en mérito a lo establecido por el Convenio OIT N° 81, el Perú requiere tener un sistema de inspección de trabajo que principalmente se encargará de lo siguiente:

TABLA N° 1
FUNCIONES DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

CONVENIO OIT N° 81		
<i>Sistema de Inspección de Trabajo</i>		
Garantizar el acatamiento de las normativas legales relacionadas con las condiciones laborales y la salvaguarda de los empleados en el desempeño de su labor.	Proporcionar conocimientos técnicos y orientar a los empleadores y empleados acerca de la forma más eficaz de acatar las normas legales.	Informar a la autoridad correspondiente sobre las carencias o abusos que no estén específicamente protegidos por las leyes vigentes.

Fuente: Elaboración propia

Además, el Convenio OIT N° 81 señala que dentro de la normativa nacional se deben fijar sanciones apropiadas, las cuales deben ser aplicadas cuando se incurra en la transgresión de las disposiciones legales, así como en los casos en los que se impida la realización de sus funciones de los inspectores del trabajo.

Entonces, conforme a lo señalado, podemos mencionar que la inspección de trabajo no solo se debe avocar en hacer cumplir las normas laborales, sino que paralelamente debe fomentar un sistema orientador, con la participación activa tripartita del empleador, el trabajador y el

Estado a través de su ente fiscalizador, que en este caso es la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

Por otro lado, la OIT, en base al Convenio N° 81 y el Convenio N° 129, ha establecido parámetros para que la inspección laboral sea totalmente efectiva, los cuales se especifican a continuación:

- Debe organizarse como un sistema que sea de aplicación para todos los centros de trabajo donde se aplique la normativa laboral en cuanto a condiciones de trabajo y a la salvaguarda de los trabajadores.
- Debe estar bajo la vigilancia y control de una autoridad central, que, en el presente caso, viene a ser la SUNAFIL.
- Debe asegurarse del acatamiento y garantizar funciones educativas referente a las condiciones laborales, debiendo informar a las autoridades pertinentes sobre cualquier anomalía o maltrato no contemplado por las leyes vigentes.
- Los inspectores de trabajo deben ser funcionarios públicos con estabilidad laboral debidamente garantizada, no debe estar condicionada a cambios de gobierno, ni debe existir una influencia exterior indebida.
- Los inspectores de trabajo deberán ser contratados en base a sus aptitudes, en igualdad de oportunidades, debiendo recibir la formación necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- La cantidad de inspectores de trabajo debe ser adecuada a efecto de asegurar el correcto desarrollo de sus funciones; para ello se debe

tomar en cuenta la cantidad, la naturaleza, la importancia y la situación de los centros de trabajo subyugados a inspección, así como la cantidad de trabajadores y el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse.

- Corresponde proporcionarse oficinas debidamente suministradas o equipadas, así como medios de transporte y demás materiales que sean de utilidad para el desarrollo de las funciones de los inspectores de trabajo.
- Los inspectores de trabajo deben ser suministrados y autorizados con las credenciales correspondientes para el desarrollo de sus funciones.
- Es necesario inspeccionar continuamente a los centros de trabajo, a fin de garantizar la correcta aplicación de las disposiciones legales.
- Para el cumplimiento efectivo de las disposiciones legales, es necesario que los inspectores de trabajo proporcionen información y orienten a los empleadores y trabajadores a través de asesorías técnicas.
- Se deben establecer sanciones apropiadas por medio de leyes y reglamentos ante el quebrantamiento de disposiciones legales, siendo inspectores del trabajo quienes velen por el cumplimiento de estas.
- Para que el sistema de inspección del trabajo sea de rendimiento positivo, es importante contar con la cooperación efectiva otros servicios gubernamentales e instituciones que tengan como propósito la protección laboral, así como con los empleadores y trabajadores y sus respectivas organizaciones.

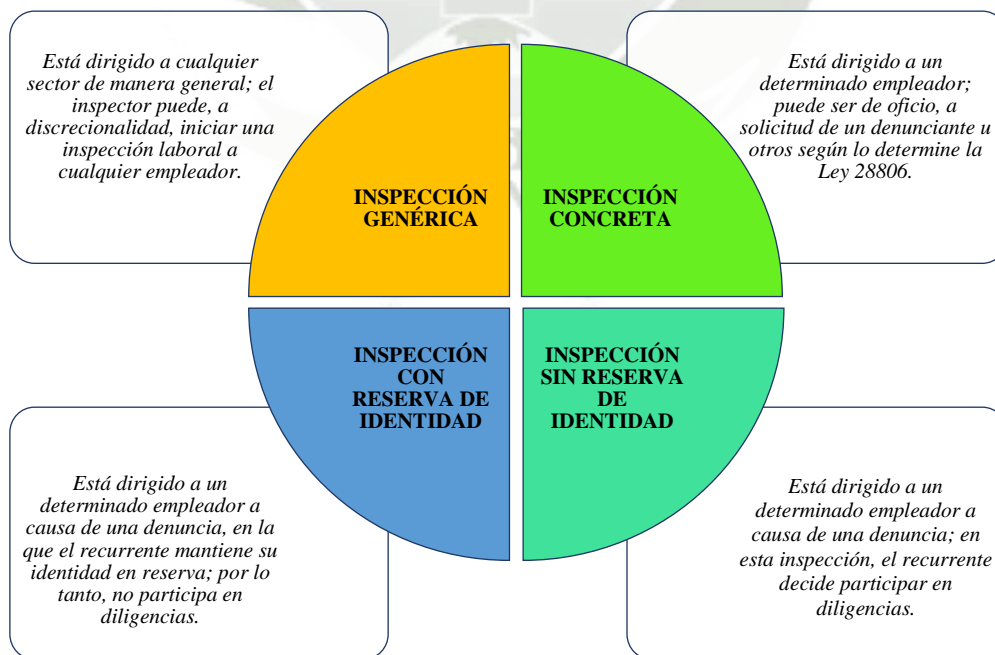
Los parámetros descritos demuestran que la inspección de trabajo resulta ser un componente clave del sistema de administración del trabajo dentro de un país, que permite de manera conjunta verificar, prevenir, asesorar y sancionar a las empresas o empleadores que incumplan con la normativa laboral, independientemente del régimen al que pertenecen.

2.3. TIPOS DE INSPECCIONES DE TRABAJO

El Artículo 13° de la Ley General de Inspección de Trabajo hace referencia los tipos de inspección laboral que pueden utilizar los inspectores de trabajo, los mismos que son: inspección genérica, inspección concreta, inspección con reserva de identidad e inspección sin reserva de identidad, los mismos que a continuación se explican:

FIGURA N° 2

TIPOS DE INSPECCIONES DE TRABAJO



Fuente: Elaboración propia

La Figura N° 2 ilustra los tipos de inspección laboral que puede utilizar la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en los centros de trabajo; al respecto consideramos que la inspección con reserva de identidad es el tipo de inspección más utilizado por los inspectores de trabajo, ello implica que el denunciado por ningún motivo debe conocer los datos personales del denunciante. Ahora bien, se tiene que tener presente que el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo señala de manera explícita que la reserva de identidad se refiere al nombre, documento de identidad y domicilio del denunciante, mas no hace referencia al contenido de la denuncia, por lo que debe ser emplazada al denunciado, para que haga valer su derecho de defensa.

3. INFRACCIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES

3.1. DEFINICIÓN

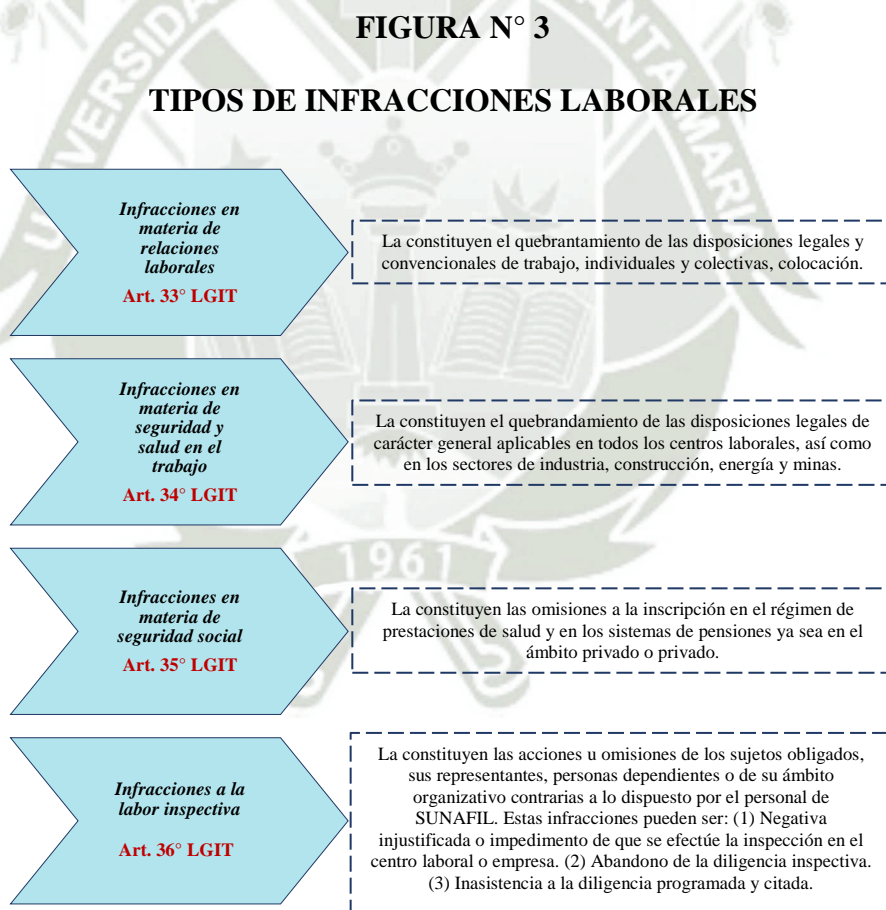
El Artículo 22° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo define a las infracciones administrativas en materia sociolaboral como aquellos incumplimientos tanto de disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, en materia sociolaboral; cabe precisar que estas disposiciones legales son las normas que constituyen parte del ordenamiento interno peruano. Por otro lado, todo acto o hecho que impide o dificulta la labor inspectiva, constituye también infracciones administrativas.

Ivanega (2008) señala que “la infracción administrativa puede ser entendida como la inobservancia de una norma que es castigada con una sanción impuesta por una autoridad” (p.119).

Entonces, conforme a lo antes citado, podemos colegir que las infracciones administrativas laborales se originan básicamente ante la acción u omisión de los empleadores en relación al cumplimiento de las normas laborales preestablecidas, lo que conlleva que puedan ser sancionados pecuniariamente, lo que afectaría su patrimonio empresarial.

3.2. TIPOS DE INFRACCIONES LABORALES

La Ley General de Inspección de Trabajo divide a las infracciones en función de la materia en el siguiente sentido:



Fuente: Elaboración propia

Bajo este esquema los inspectores de trabajo pueden imponer sanciones; sin embargo, se debe tener presente que las infracciones en materia de relaciones laborales se encuentran

subdivididas por el Reglamento de Ley de Inspección de Trabajo, de la siguiente manera:

(1) Infracciones en materia de relaciones laborales, (2) Infracciones en materia de empleo y colocación, (3) Infracciones en materia de intermediación laboral, (4) Infracciones en materia de promoción y formación para el trabajo y, finalmente, (5) Infracciones en materia de contratación de trabajadores extranjeros.

3.3.GRAVEDAD DE INFRACCIONES LABORALES

En cuanto a la gravedad de infracciones laborales, esta se determina de acuerdo a la naturaleza del derecho afectado o del deber. En este sentido, la Ley General de Inspección de Trabajo, por medio del Artículo 31°, divide las infracciones laborales de la siguiente manera:

- **Infracciones leves:** Se da cuando el incumplimiento afecta las obligaciones puramente formales.
- **Infracciones graves:** Se da cuando los actos u omisiones son contrarios a los derechos de los trabajadores, o cuando se incumplen obligaciones que trasciendan el ámbito meramente formal, así como las referidas a la labor inspectiva.
- **Infracciones muy graves:** Los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.

Por otro lado, es importante señalar que el Artículo 37° de la Ley General de Inspección de Trabajo presta una atención especial respecto a la gravedad de las infracciones, teniendo en consideración lo siguiente:

- La incidencia en el riesgo del trabajador, en cuanto a su vida, integridad física y salud;
- En la obediencia de las obligaciones esenciales de los trabajadores.
- En el derecho que tiene el trabajador de disponer de los beneficios de carácter laboral, de carácter irrenunciable.
- En la obediencia de las obligaciones dentro de los plazos legales y convencionales establecidos.
- En el comportamiento orientado a obstaculizar o alterar las visitas de inspección y en el nivel de formalidad.

4. SANCIONES ADMINISTRATIVAS

4.1.DEFINICIÓN

García y Fernández (2011) definen a la sanción administrativa como “cualquier mal infligido por la Administración a un administrado como consecuencia de una conducta ilegal a resultas de un procedimiento administrativo y con una finalidad puramente represora” (p.1064).

Por otro lado, Carretero Pérez y Carretero Sánchez (1995) definen a la sanción administrativa como un mal jurídico en el que la Administración impone a un administrado, por su conducta infractora, utilizando sus prerrogativas.

En el mismo sentido, Bermúdez (1998) señala que la sanción administrativa es una retribución negativa preestablecida en el ordenamiento jurídico, en donde la Administración Pública impone por la comisión de una infracción administrativa.

Asimismo, Rebollo (2001) define a la sanción administrativa como el “castigo impuesto por la Administración o como el castigo previsto por el ordenamiento para ser impuesto por la Administración” (p.154).

Además, Rebollo (2005) afirma que las sanciones administrativas son fundamentalmente sanciones monetarias, utilizadas para hacer cumplir la legislación, las que a su vez buscan disminuir faltas; la gnosis de éstas, se gesta desde la teoría del derecho, la cual a la par del derecho romano, que se imponían sanciones por faltas de sus ciudadanos. En este sentido, es que se continúa con esta tendencia de ordenar y garantizar el cumplimiento de normas.

De igual forma, el mismo autor señala que “las sanciones administrativas no solo se deben analizar como actos disciplinarios, sino que son una herramienta para promover el orden establecido, afianzar las normas y leyes, sobre todo la armonía en una comunidad” (p. 10).

En este sentido, las sanciones administrativas laborales elementalmente son un mecanismo de acción, el mismo que es utilizado por los inspectores de trabajo para promover y controlar el cumplimiento de la legislación laboral, en beneficio de los trabajadores, generando condiciones de trabajo digno.

4.2.TIPOS DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS

Las sanciones que impone SUNAFIL ante las infracciones cometidas por los empleadores pueden ser multas administrativas o cierre de la empresa; a continuación, hablaremos de cada una de estas sanciones.

A. Multas administrativas

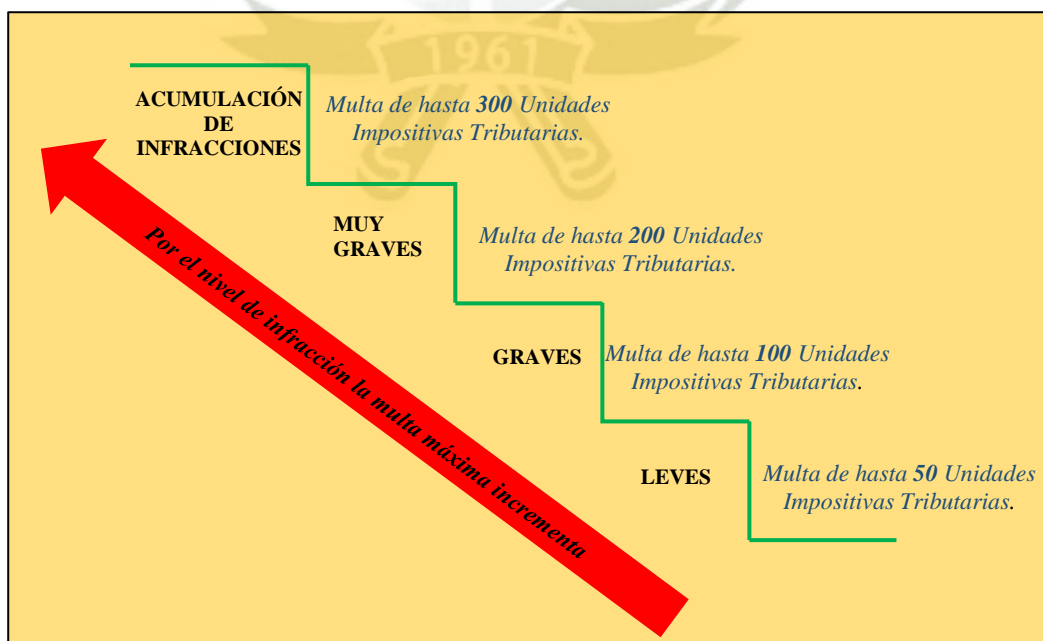
Ivanega (2008) establece que “la multa es una obligación de dar sumas de dinero a favor de la Administración” (p.119).

De acuerdo a lo establecido por la autora, podemos señalar que el empleador infractor está en la obligación de asumir el pago de las multas impuestas por SUNAFIL respecto a infracciones laborales cometidas por éste.

Ahora bien, la escala de multas varía de acuerdo al nivel de infracción, es decir, las infracciones detectadas por los inspectores de trabajo pueden ser sancionadas con una multa máxima de acuerdo al nivel, que según el Artículo 39° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, pueden ser: Leve, Grave, Muy Grave.

FIGURA N° 4

ESCALA DE MULTAS POR NIVEL DE INFRACCIÓN



Fuente: Elaboración propia

Como lo hemos señalado anteriormente, la Figura N° 4 muestra las multas máximas de acuerdo al nivel de infracciones laborales; sin embargo, se debe tener presente que éstas se deben ajustar al incremento en el valor de la Unidad Impositiva Tributaria (UIT). Ello implica entonces que todos los años se da un alza sustancial en las multas impuestas por SUNAFIL respecto al incumplimiento del ordenamiento jurídico laboral.

Podemos observar en la Figura N° 4 que la cuantía de las multas laborales en nuestro país son totalmente elevadas, lo que nos hace pensar que estas sanciones pecuniarias podrían ser consideradas como uno de los pilares principales de SUNAFIL para lograr el cumplimiento de la legislación laboral; ya que si la cuantía de las multas fuese baja, muchos de los empleadores infractores las ignorarían, prefiriendo abonarlas que cumplir con los derechos laborales o disposiciones legales, hecho que perjudicaría a los trabajadores.

Es pertinente señalar que, si bien es cierto, la Ley General de Inspección de Trabajo dispone que las multas laborales pueden reducirse a un cincuenta por ciento, sólo si la empresa multada es una micro o pequeña empresa, pese a contar con este beneficio, muchas de estas empresas no se encuentran en la posibilidad de pagar las multas impuestas por SUNAFIL.

Por su lado, Jaime Cuzquén, associate partner del área laboral de EY Perú (2024), indica que “las multas, al ser muy altas, se han convertido en una barrera para la formalidad, ya que están dejando fuera del mercado a muchas empresas, afectando al empleo de todos sus trabajadores”.

Bajo esta línea de análisis, sin lugar a duda, la cuantía elevada de las multas impuestas por SUNAFIL pone en peligro la viabilidad y continuidad de muchas empresas, provocando su

cierre intempestivo, conllevando a que muchos de los trabajadores se queden sin empleo, por esta razón es muy conveniente que las sanciones pecuniarias sean constantemente revisadas para garantizar su objetivo, ya que la mayor onerosidad de la escala de multas puede incentivar indirectamente el aumento del mercado informal.

En este orden de ideas, creemos que la recaudación de multas no debe ser el fin central de una inspección laboral, sino, muy por el contrario, se debe orientar a que el empleador cumpla estrictamente con la normativa laboral, con el objetivo de prevenir riesgos laborales preservando la obediencia de las obligaciones laborales. De este modo el trabajador gozará plenamente de sus derechos y beneficios laborales de acuerdo a ley.

B. Cierre temporal

El Artículo 39-A de la Ley General de Inspección de Trabajo, explícitamente señala que la duración de la sanción de cierre temporal no supera los treinta días calendario, debiendo el empleador infractor cumplir con pagar las remuneraciones y beneficios sociales a sus trabajadores en el curso de la sanción de cierre temporal; asimismo, se encuentra prohibido otorgar vacaciones a sus trabajadores.

Según la Resolución Ministerial N° 034-2020-TR, el inspector de trabajo es quien determinará la sanción de cierre temporal, respetando los criterios establecidos en el Artículo 48.3 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

Subsecuentemente, la sanción de cierre temporal puede reducirse en días, hasta un máximo de quince días, ello sucederá si el empleador infractor acredita la implementación de medidas

de mejora de seguridad y salud en el trabajo. Los criterios para que se produzca la reducción del número de días de cierre temporal son:

TABLA N° 2

CRITERIOS PARA LA REDUCCIÓN DEL NÚMERO DE DÍAS DE CIERRE TEMPORAL DE UNA UNIDAD ECONÓMICA

Criterios	Número de días
Las medidas de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo abarcan las condiciones de seguridad y salud relacionadas al 100% de las infracciones materia del procedimiento sancionador.	15
Las medidas de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo abarcan las condiciones de seguridad y salud relacionadas al 50% de las infracciones materia del procedimiento sancionador.	8
Las medidas de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo abarcan las condiciones de seguridad y salud relacionadas a por lo menos una de las infracciones materia del procedimiento sancionador.	4
Las medidas de mejora en materia de seguridad y salud en el trabajo no guardan relación con las condiciones de seguridad y salud en el trabajo referidas a las infracciones materia del procedimiento sancionador.	2

Fuente: Resolución Ministerial Nro. 034-2020-TR

Se debe tener presente que la contravención de la normativa laboral respecto a la materia de seguridad y salud en el trabajo, que provoca la muerte del trabajador derivado de un accidente de trabajo, por responsabilidad del empleador; así como el impedimento u obstrucción a la labor de la Inspección de Trabajo para su indagación, se castiga con una sanción punitiva y con el cierre temporal del establecimiento o centro laboral.

4.3.CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE SANCIONES ADMINISTRATIVAS

La Ley General de Inspección Laboral señala que las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud

en el trabajo y de seguridad social se gradúan elementalmente atendiendo a los siguientes criterios generales sobre la *gravedad de la falta cometida, número de trabajadores afectados y tipo de empresa.*

El Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral, mediante el Artículo 48° del numeral 1, establece que la determinación del valor de las sanciones punitivas se manifiesta en Unidades Impositivas Tributarias (UIT), conforme se visualiza en la siguiente tabla.

TABLA N° 3
GRADUACIÓN DE MULTAS LABORALES

Microempresa										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy Grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 99	100 a más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.5
Muy Grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.1	3.73	5.3	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.28	20.89	26.12
Muy Grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.53

Fuente: Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo

Respecto a la tabla antes ilustrada, debemos mencionar que, mediante **Resolución 252-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala**, el Tribunal de Fiscalización Laboral ha señalado expresamente que la autoridad de trabajo no tiene discrecionalidad para imponer multas distintas a las

establecidas en la tabla de multas regulada en el artículo 48 del numeral 48.1 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; es decir, la graduación de una multa, se efectúa en función al número de trabajadores afectados, la gravedad de la falta cometida y el tipo de empresa, en mérito a lo establecido en el Artículo 38° de la Ley General de Inspección de Trabajo.

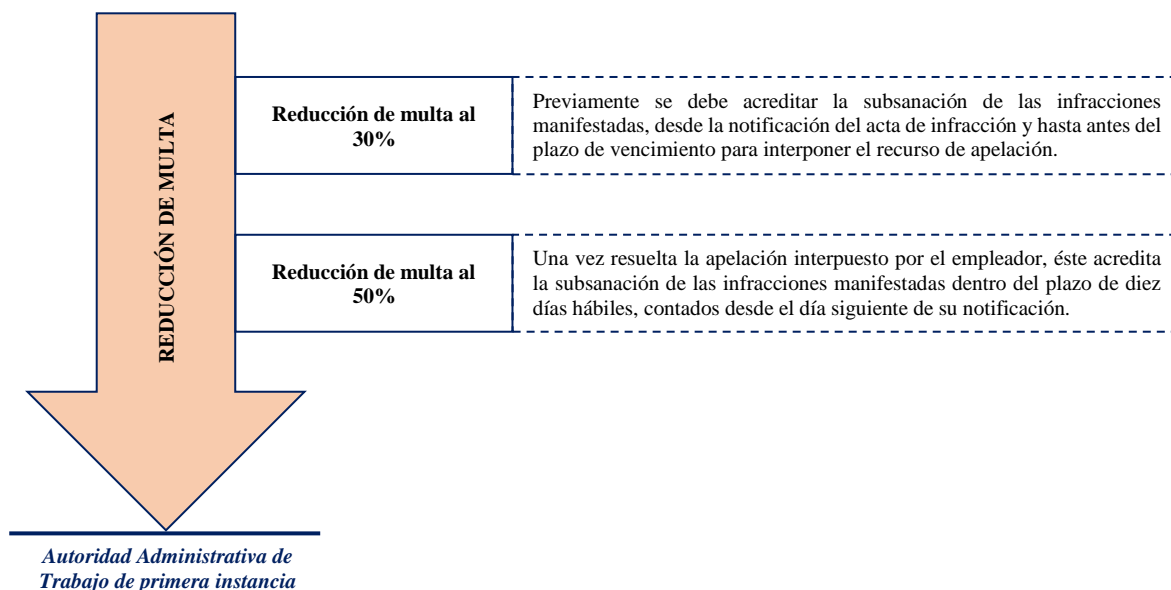
Dentro de este punto, resulta importante señalar que los criterios de sanciones establecidos en el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, deben estar acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, conforme lo señala el numeral 3 del Artículo 246° de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Por otro lado, existe una particularidad en cuanto a las sanciones punitivas que corresponde aplicar a las microempresas y pequeñas empresas, es decir, la Ley General de Inspección de Trabajo establece que la multa se reduce al 50% cuando las infracciones fueran cometidas por empresas calificadas como micro o pequeñas empresas que pudieran ser sancionadas con multas, para ello, previamente deben acreditar que se hallan registradas en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE), para que de esta manera se les aplique correctamente las tablas especiales de microempresa o pequeña empresa, según corresponda; de lo contrario deberán asumir multas correspondientes a las empresas de régimen general.

Seguidamente, es oportuno señalar que las multas pueden reducirse, siempre y cuando se cumpla con subsanar la conducta infractora, siguiendo las siguientes disposiciones de la Ley General de Inspección Laboral:

FIGURA N° 5

REDUCCIÓN DE MULTA



Fuente: Elaboración propia

Conforme se puede ver en la Figura N° 5, la Autoridad Administrativa de Trabajo de primera instancia es la delegada de resolver las solicitudes de reducción de multa. Ahora bien, se debe tener presente que las multas podrán incrementarse hasta en un 100% de la sanción que correspondería imponer, cuando exista la reincidencia de la conducta infractora del mismo tipo y calificación ya sancionada anteriormente, respetando las cuantías máximas de las multas previstas para cada tipo de infracción.

Asimismo, debemos tener en cuenta que el beneficio de la reducción de la multa solamente se dará cuando la infracción sea subsanable, es decir, que la infracción administrativa pueda revertirse; en este sentido, será inviable la reducción de multa para aquellas transgresiones que se configuren como infracciones insubsanables.

Por otro lado, se puede dar la reducción del 90% de la multa por infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 [El abandono o inasistencia a las diligencias

inspectivas] y 46.10 [La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia] del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección Laboral, ello siempre que el sujeto inspeccionado acredite haber subsanado todas las infracciones advertidas; esta reducción no procede ante cualquier ilícito en materia sociolaboral, tal y como lo establece la Resolución 246-2021-Sunafil/TFL-Primera Sala.

En cuanto a la subsanación de infracciones, el Artículo 17°, numeral 17.3 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, establece que:

En el momento en que el empleador cumple con subsanar la infracción dentro del plazo establecido en la medida de requerimiento, corresponde emitir el informe en el que se deja constancia el cumplimiento, pudiendo el inspector de trabajo establecer recomendaciones o advertencias, de esta manera se pone fin a la etapa de fiscalización; sin embargo, cuando la subsanación se realice vencido el plazo establecido en la medida de requerimiento y antes de la notificación de la imputación de cargos, esta acción será resuelta por la autoridad instructora del procedimiento sancionador. [...].

Para mejor entender esta disposición, a continuación, se muestra gráficamente el procedimiento para subsanar infracciones laborales, con el que podrá actuar el empleador para obtener una reducción de multa, según sea el caso.

FIGURA N° 6

PROCEDIMIENTO DE SUBSANACIÓN DE UNA INFRACCIÓN



Fuente: EY Perú, Organización Multidisciplinaria de Servicios Profesionales (2018). ¿Cómo evitar ser sancionados por SUNAFIL? Recuperado de https://www.ey.com/es_pe/workforce/-como-evitar-ser-sancionados-por-la-sunafil-

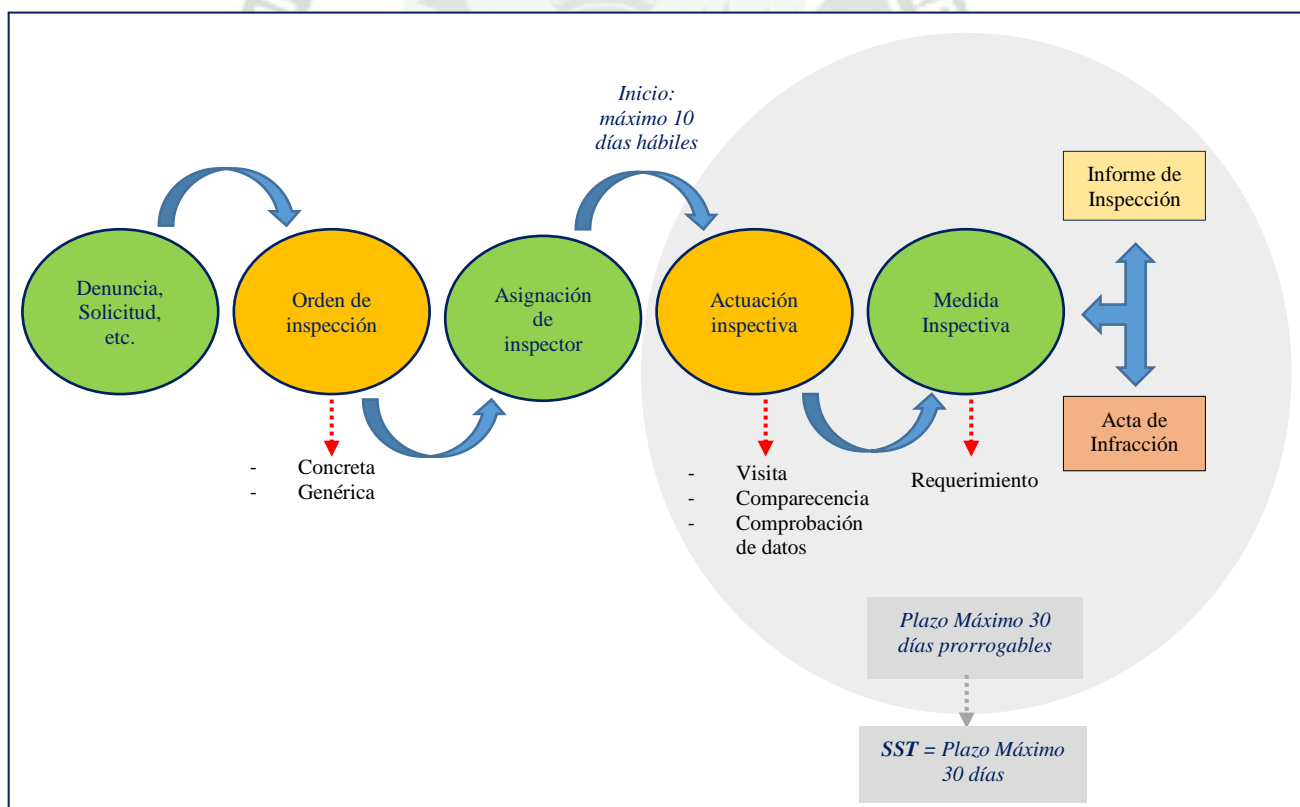
5. ACTUACIONES INSPECTIVAS

Toyama y Rodríguez (2009) señalan que la actuación inspectiva es aquella que se sigue de oficio previamente al inicio del Procedimiento Administrativo Sancionador, bajo este panorama se verifica y comprueba el estricto cumplimiento de la normativa vigente laboral en materia sociolaboral, pudiendo adoptar medidas inspectivas necesarias para garantizar el cumplimiento de estas.

Como es de verse, la entidad fiscalizadora, a través de la inspección del trabajo, promueve que todo trabajador goce correctamente de los derechos de trabajo que le corresponden,

conforme a lo establecido por la legislación laboral peruana; por ende, el empleador se encuentra en la obligación de cumplir la normativa laboral, en caso de que el inspector de trabajo encuentre alguna infracción durante el operativo de fiscalización, seguidamente se inician las actuaciones inspectivas de fiscalización para la formalización laboral, las mismas que concluyen con la corrección de la falta o la sanción al empleador con una multa, si corresponde. Cabe mencionar que el procedimiento inspectivo laboral está a cargo del inspector de trabajo, quien debe cumplir con los ordenamientos y plazos respectivos, los cuales se ilustran a continuación:

FIGURA N° 7
PROCEDIMIENTO INSPECTIVO LABORAL



Fuente: Elaboración propia

La Figura N° 7 muestra lo establecido por la Ley General de Inspección del Trabajo, debiendo resaltar que las actuaciones inspectivas deben efectuarse dentro del plazo de treinta

días hábiles, plazo que no debe dilatarse, salvo que exista alguna causa imputable al sujeto inspeccionado, de ser así, de manera excepcional, se podrá solicitar la prórroga por única vez del plazo señalado hasta por un plazo máximo de treinta días hábiles, de acuerdo a la necesidad y circunstancias de cada caso en concreto. Ahora bien, se tiene que tener presente que en órdenes de inspección cuya materia versa sobre seguridad y salud, obligatoriamente el plazo máximo treinta días hábiles, bajo responsabilidad. Es preciso mencionar que en los casos donde se den accidentes de trabajo seguido de la muerte del trabajador se cuenta únicamente con un plazo máximo de diez días hábiles, plazo que podrá prorrogarse por única vez por el mismo plazo.

Del mismo modo, se observa en la Figura N° 7 que el procedimiento inspectivo laboral inicia por decisión del mismo ente fiscalizador o por denuncias o solicitudes de terceros; es sustancial precisar que las actuaciones inspectivas y demás actuaciones de la administración deben regirse bajo el principio constitucional de legalidad, recogido en el Artículo 2.1 de la Ley General de Inspección de Trabajo.

Como ya lo mencionamos, las actuaciones inspectivas se rigen bajo lo establecido en la normativa sobre inspección del trabajo, sin embargo, respecto a lo no regulado por la norma inspectiva laboral, se debe tomar en cuenta las disposiciones del Procedimiento Administrativo General contenidas en el Título II de la Ley del Procedimiento Administrativo General, sin desnaturalizar la especialidad del procedimiento inspectivo.

CAPITULO II

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL

1. DEFINICIÓN

El autor Alarcón (2010) señala que:

El procedimiento administrativo sancionador es entendido como una garantía esencial y el cauce normal a través del cual los administrados a quienes se les han imputado la comisión de una infracción administrativa ejercitan sus derechos ante la Administración Pública. De esta manera, es posible señalar que en el procedimiento sancionador deben hacerse valer verdaderos derechos fundamentales del supuesto administrado infractor (p. 541).

Por su parte, Guzmán (2007) manifiesta que:

El procedimiento administrativo sancionador tiene una regulación especial, derivada de su condición de mecanismo generador de actos de gravamen, que son desfavorables para el administrado, pero que sin embargo son necesarios para prevenir la comisión de infracciones administrativas que constituyen conductas que afectan bienes jurídicos (p.75).

Por otro lado, Tamayo (2014) indica que:

Los procedimientos administrativos de carácter sancionador buscan generar sanciones acordes a las faltas cometidas, ello suele darse en entornos laborales, donde al cometer faltas, inacciones en el trabajo, y desatención de las obligaciones se ejecutan sanciones en función del grado. Estas sanciones suelen ser llamadas de atención, o en el caso más grave el despido de la persona. Usualmente buscan regular faltas laborales que puedan perjudicar a la organización (p.142).

De otro lado, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017) señala que el Procedimiento Administrativo Sancionador es considerado como un cúmulo de actos predestinados a comprobar la conducta infractora – responsabilidad administrativa del administrado, así como la imposición de una sanción según sea el caso.

Bajo todas estas definiciones, se entiende que el procedimiento administrativo sancionador se rige por una serie de formalidades que deben ser cumplidas por la administración pública, para que ejerza correctamente su potestad sancionadora, a su vez, se deberá cumplir con brindar las garantías respectivas a los administrados infractores para el ejercicio de su derecho de defensa.

Como es de nuestro conocimiento, el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, se encuentra debidamente regulado en la Ley General de Inspección de Trabajo y su respectivo reglamento, debiendo aplicarse la Ley del Procedimiento Administrativo General en lo no contemplado por la Ley General de Inspección de Trabajo.

2. PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Morón (2019), considera que los principios del procedimiento administrativo son los componentes fundamentales que orientan, supervisan y restringen la acción tanto de la administración pública como de los administrados dentro de un procedimiento. Básicamente, con los principios se restringe la libertad o discrecionalidad de la administración pública en la interpretación de las normas ya existentes, así como en la anexión jurídica para resolver todo aquello que no se encuentra regulado, y finalmente para desarrollar las normas administrativas complementarias.

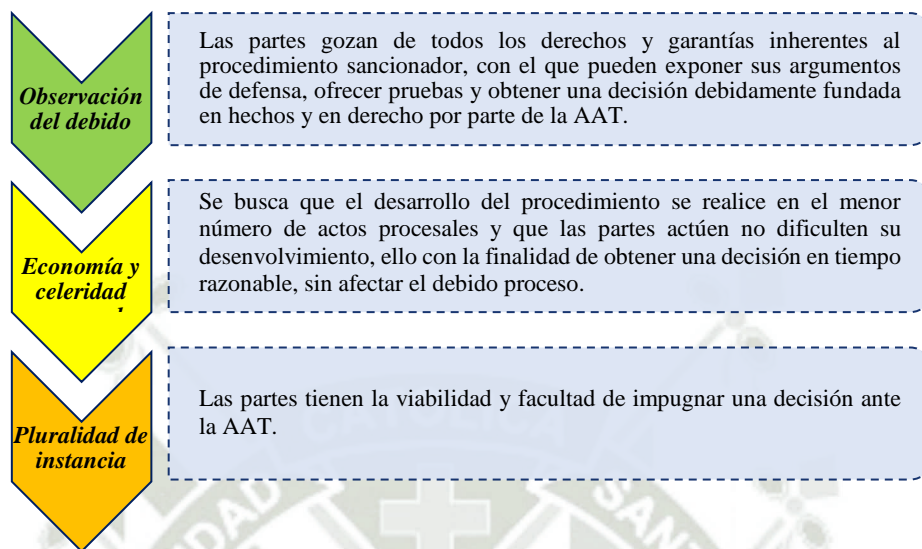
Bajo este orden de ideas, los principios del procedimiento administrativo sancionador podrían ser considerados como parámetros que ponen límites a los administrados y al Estado a través de la autoridad administrativa que en el presente caso es SUNAFIL.

Ahora bien, estos principios claramente favorecen a una mejor exégesis y creación de normativa jurídica, los mismos que también pueden ser utilizados en caso de que existan vacíos legales, en síntesis, los principios son de mucha ayuda para una mejor aplicación del derecho.

De acuerdo a la Ley General de Inspección de Trabajo y su reglamento, el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL tiene como cimiento los principios determinados en el Artículo 44° de la Ley General de Inspección de Trabajo, los cuales son: la observación del debido proceso, la economía y celeridad procesal y finalmente, la pluralidad de instancia, los mismos que se desarrollan a continuación:

FIGURA N° 8

PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE SUNAFIL



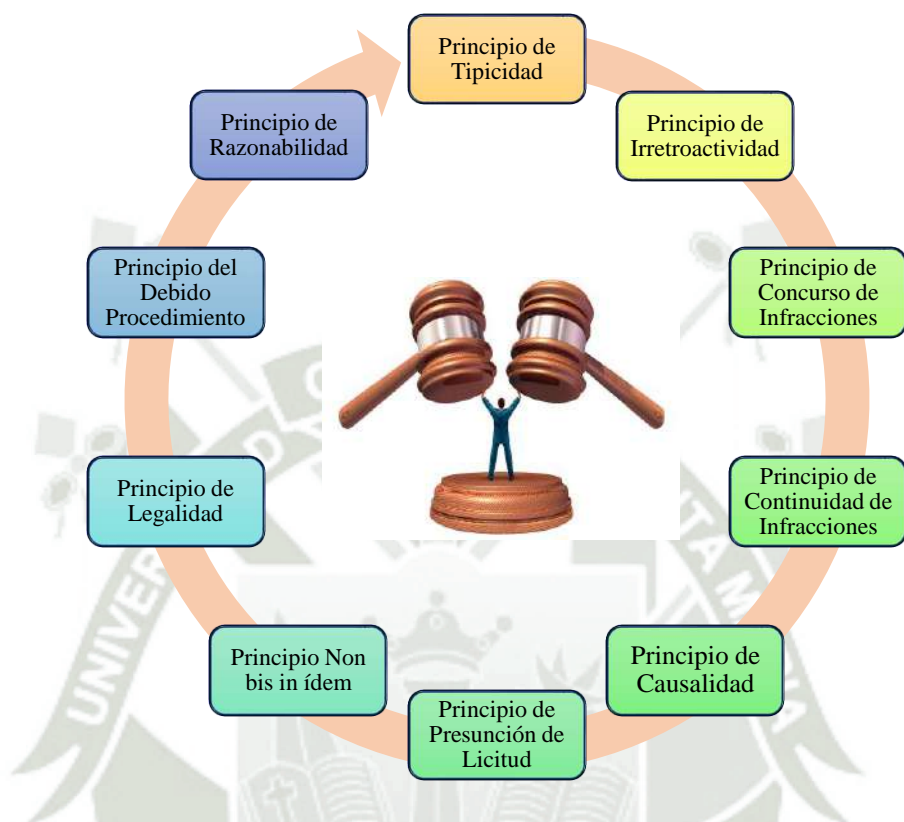
Fuente: Elaboración propia

La Figura N° 8 nos muestra los principios que han de considerarse dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, sin embargo, dentro de este procedimiento también es fundamental considerar a los principios de la potestad sancionadora que se encuentran regulados en la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444, de igual manera, conforme lo señala la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (2007), se debe reconocer los principios y derechos mínimos que se desprenden de la Constitución Política del Perú y que deben ser estimados y respetados dentro de los procedimientos administrativos sancionadores.

Ahora bien, corresponde en este momento identificar aquellos principios por los que debe regirse el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL de manera supletoria, los mismos que a continuación se muestran en la siguiente figura:

FIGURA N° 9

PRINCIPIOS DE POTESTAD SANCIONADORA



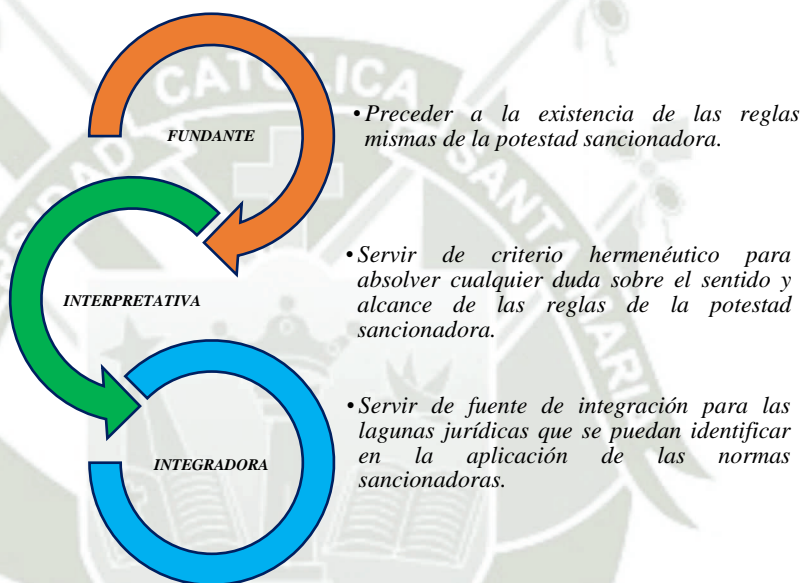
Fuente: Elaboración propia

Entonces, dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, deben tomarse en cuenta obligatoriamente los principios de potestad sancionadora que se muestran en la Figura N° 9, a fin de regular correctamente el ejercicio de la potestad sancionadora, según el autor Morón (2006), son fundamentalmente exigibles a la Administración (Estado) dentro del ejercicio de voluntad de sancionar a determinados administrados, según cada caso en concreto; en este sentido, el legislador deberá respetar forzosamente los parámetros de los principios en mención sobre los administrados, esencialmente porque son reconocidos por el marco constitucional.

Por otro lado, el autor Morón (2006) señala que los principios de la potestad sancionadora antes mencionados cumplen en su conjunto una triple función: la de fundante, la de interpretativa y la de integradora.

FIGURA N° 10

FUNCIONES DE LOS PRINCIPIOS DE POTESTAD SANCIONADORA



Fuente: Elaboración Propia.

En esta línea, resulta importante mencionar el Inciso 2 del Artículo 229° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, que expresamente señala que los principios de potestad sancionadora descritos en la Figura N° 9 deben regirse con carácter supletorio dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, debiendo precisarse que esta supletoriedad no faculta al legislador a desnaturalizar o negar dichos principios, básicamente porque son principios de carácter constitucional, por lo que prevalecen sobre cualquier disposición del legislador.

En este orden de ideas, es conveniente describir la función que tiene cada uno de los principios de potestad sancionadora, puesto que son los ejes transcendentales dentro de la regulación de un procedimiento administrativo sancionador:

A. Principio de Legalidad: Regulado en el inciso 1 del Artículo 248° de la Ley del Procedimiento Administrativo General; en específico, este principio establece que *sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.*

Asimismo, se debe tener presente que el principio de legalidad se encuentra reconocido en el en el literal d) del numeral 24 del Artículo 2° de la Constitución Política del Perú, el mismo que establece que *nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley.*

Ahora bien, por otro lado, el Tribunal Constitucional, mediante Sentencia de fecha 26 de marzo de 2007 recaída en el Expediente N° 1182-2005-PA/TC, en su fundamento jurídico N° 14, considera que con el principio de legalidad en materia sancionatoria se impide primordialmente atribuir o aplicar una sanción administrativa que no se encuentre previamente determinada en la ley.

A manera de síntesis, atendiendo a lo expresamente señalado en el fundamento jurídico 14 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 1182-2005-PA/TC de fecha 26 de marzo de 2007 y de la Sentencia recaída en el Expediente N° 8957-2006-PA/TC de fecha 22 de marzo de 2007, *el principio de legalidad esencialmente impone tres exigencias: la existencia de una ley (ley scripta); que esta ley sea anterior a la conducta o hecho sancionado (ley previa); y, que esta ley describa un supuesto hecho estrictamente determinado con suficiente grado de certeza (lex certa); entonces, con estas exigencias desarrolladas será posible prever la responsabilidad y la eventual sanción y aplicable a un caso concreto.*

B. Principio del Debido Procedimiento: Regulado en el Artículo en el Inciso 2 del 248° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, el mismo que señala que las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido respetando las garantías del debido proceso.

Respecto al principio en mención, Chamorro (2002) señala que:

El principio del debido procedimiento tiene su origen en el principio del debido proceso, el cual ha sido ampliamente desarrollado en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y está compuesto por una serie de elementos que, en términos generales, se relacionan con la prohibición de indefensión de los administrados (p.108).

Ello quiere decir que, se deben respetar absolutamente todos los derechos y garantías del procedimiento administrativo, tal y como lo señala el numeral 1.2 del Artículo

IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, es decir, *el derecho a exponer sus argumentos, el derecho a ofrecer y producir prueba y el derecho a obtener una decisión debidamente motivada y fundada en derecho.*

C. Principio de Razonabilidad: Regulado en el Inciso 3 del Artículo 248° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción.

Efectuando una interpretación literal de lo antes establecido, el autor Lucchetti (2009), establece tres requisitos que se ha de considerar para determinar correctamente el principio de razonabilidad en cuanto a decisiones administrativas, los mismos que a continuación se señala:

FIGURA N° 11

REQUISITOS DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD



Fuente: Elaboración Propia.

D. Principio de Tipicidad: Regulado en el Inciso 4 del Artículo 248° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, refiere que, sólo 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 permita tipificar por vía reglamentaria.

Conforme lo establece el fundamento jurídico 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente 05487-2013-AA/TC, este principio exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente; es decir, necesariamente el destinatario debe comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable.

Por otro lado, según la Guía práctica sobre el Procedimiento Administrativo Sancionador (2017), imprime que este principio prohíbe la imposición de obligaciones que no se encuentren previamente reguladas mediante una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

E. Principio de Irretroactividad: Regulado en el Inciso 5 del Artículo 248° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, este principio señala que son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

Como se puede apreciar, la Ley del Procedimiento Administrativo General consagra dos diferentes reglas, en este sentido, los autores Huapaya y Alejos (2018), señalan que estas dos reglas son (1) *la irretroactividad* se refiere a que el administrado no pueda ser sancionado por una conducta que no era ilícita al momento en que la cometió; y (2) *la retroactividad benigna*, conforme a la cual son aplicables las normas posteriores a la comisión de la infracción, en la medida que mejoren la situación del infractor. Siendo reglas distintas, su fundamento también lo es (p.65).

Ahora bien, como bien sabemos, el principio de irretroactividad de las normas se encuentra reconocido en el Artículo 103 de la Constitución Política del Perú, el mismo que señala que *la ley se aplica a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos, salvo en materia penal cuando favorece al reo.*

Como es de verse, la Constitución consagra como regla la irretroactividad, reconociendo excepcionalmente la retroactividad benigna en materia penal; sin embargo, esta retroactividad puede permitirse en el ámbito administrativo sancionador, siendo que el Derecho Penal y el Derecho Administrativo Sancionador sostienen una unidad del poder punitivo del Estado.

F. Principio de Concurso de Infracciones: Regulado en el Inciso 6 del Artículo 248° de la Ley de Procedimiento Administrativo General, indica que cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

Sobre este principio en particular, mediante Resolución de Superintendencia N° 233-2017-SUNAFIL de fecha 13 de noviembre de 2017, se aprueban los criterios normativos adoptados por el Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo, en el que se establece lo siguiente:

El concurso de infracciones será aplicable en caso que una misma acción u omisión configure más de una infracción, en cuyo caso se aplica la sanción prevista de mayor gravedad. Si las infracciones son de la misma gravedad se aplicará la sanción de mayor cuantía. En caso de tener la misma cuantía, se multará solo por una.

Como se puede observar, para evaluar la aplicación de este principio de concurso de infracciones, es preciso considerar la presencia de un hecho común que califique en más de una infracción.

Entonces, se puede decir que el principio de concurso de infracciones tiene como fin impedir que un infractor de una conducta determinada sea sancionado más de una vez por varios supuestos de infracción tipificados en una norma determinada ante la comisión de una sola conducta, en este sentido se le deberá imponer solo la sanción por la conducta más grave.

G. Principio de Continuación de Infracciones: Regulado en el Inciso 7 del Artículo 248° de la Ley de Procedimiento Administrativo General, básicamente, este principio crea una limitación al poder punitivo del Estado, ya que se instauran exigencias con

las que se evitan la imposición temporal de una nueva sanción al administrado, otorgándole de esta manera la oportunidad de probar que cesó su conducta infractora.

Nieto (1994) apunta que el principio de continuación de infracciones evidentemente protege a los administrados, es por ello que, se orienta a “(...) evitar que se inicien distintos expedientes administrativos, incluso diarios, por una infracción única como es la propia de la infracción continuada” (p.453).

Esencialmente, este principio tiene como objetivo evitar que el Estado continúe ejerciendo su poder punitivo durante el plazo de 30 días hábiles contados a partir de la última sanción impuesta al administrado, otorgando de esta manera un plazo prudente al administrado infractor para que demuestre el cese de su conducta infractora.

H. Principio de Causalidad: Regulado en el Inciso 8 del Artículo 248° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, señala que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

Sobre el principio de Causalidad, la autora Gallardo (2008) establece lo siguiente:

Este principio involucra el principio de personalidad de las sanciones, por el cual la asunción de la responsabilidad corresponde a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto, no se puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios. Asimismo, implica que para la aplicación de la sanción resulta condición indispensable que la

conducta del administrado satisfaga una relación de causa-efecto respecto del hecho considerado infracción; y que, además, haya sido idónea para producir la lesión y no tratarse de los casos de fuerza mayor, hecho de tercero o la propia conducta del perjudicado (p. 264 y 265).

En razón de lo establecido, queda bastante claro que la administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios.

- I. Principio de Presunción de Licitud:** Regulado en el Inciso 9 del Artículo 248° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, muestra que las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

Según el autor Morón (2006), la presunción de licitud constituye un estado de certeza provisional, esto quiere decir que el administrado cuenta con atributos que han de respetarse durante el procedimiento sancionador. Entonces, en esta línea el mismo autor enuncia los atributos con que goza el administrado:

- a) *El administrado no puede ser sancionado sin que exista de por medio las pruebas suficientes, obtenidas legítimamente y que generen certeza y convicción respecto a su responsabilidad.*
- b) *A que no se le imponga la carga de probar su propia inocencia.*
- c) *El administrado debe ser tratado como inocente, debiendo en este sentido respetarse sus derechos durante el procedimiento sancionador.*

d) El administrado será absuelto en caso de insuficiencia probatoria o en caso de que exista duda razonable sobre su culpabilidad.

Por su parte, el autor Baca (2020), sugiere como conclusión en su artículo sobre *Alcances de la Presunción de Licitud en el Procedimiento Administrativo Sancionador*, lo siguiente:

Las autoridades a cargo de los procedimientos administrativos sancionadores deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes, y a efectos de desvirtuar dicha presunción inicial, aportar la evidencia probatoria que permita acreditar la existencia de la infracción y la culpabilidad del infractor (p.275).

En la misma línea, el autor Ochoa (2006), alude que “en materia sancionadora se vulnera el derecho a la presunción de licitud si los razonamientos son inexistentes, ilógicos o arbitrarios entre el resultado de las pruebas practicadas y las conclusiones” (p.118).

Entonces, resulta muy importante verificar y valorar todos los medios probatorios aportados por el administrado, para confirmar los hechos materia de sanción, bajo un criterio razonado que genere convicción respecto a la conducta infractora, de no contar con la certeza suficiente o de no acreditar responsabilidad respecto a la participación del presunto infractor en los hechos imputados, no corresponde imponer sanción alguna.

J. Principio Non bis in ídem: Regulado en el Inciso 10 del Artículo 248° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que, no se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Básicamente, con este principio se busca que las conductas de los administrados sean imputadas, procesadas, sancionadas, sucesiva o independientemente, una sola vez; es decir, se proscribire la duplicidad de imputaciones, procesamientos y sanciones para parte de la administración integralmente considerada; protegiendo de esta forma la seguridad jurídica de los administrados.

La jurisprudencia constitucional, a través de la Sentencia recaída en el Expediente N° 03706-2010-PA/TC, de fecha del 22 de marzo de 2011, fundamento jurídico N° 7 expresa que:

Resulta especialmente relevante analizar la concurrencia de la denominada triple identidad como presupuesto conjunto para incurrir en la vulneración del principio non bis in ídem. Se aplicará la prohibición de doble sanción en los casos en que se presente la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Por otro lado, la Sentencia recaída en el Expediente N° 02493-2012-PA/TC, de fecha 16 de abril de 2014, fundamento jurídico N° 5 establece lo siguiente:

“(…) Para saber si estamos o no ante la presencia del principio de ne bis in ídem se ha dicho hay que verificar en ambos casos la concurrencia de tres presupuestos:

- i) Identidad de la persona perseguida (eadem persona) lo que significa que la persona física o jurídica a la cual se persigue tenga que ser necesariamente la misma.
- ii) Identidad del objeto de persecución (eadem res), que se refiere a la estricta identidad entre los hechos que sirvieron de fundamento para el inicio tanto en la anterior como en la nueva investigación, proceso o procedimiento; es decir, se debe tratar de la misma conducta material, sin que se tenga en cuenta para ello su calificación legal.
- iii) Identidad de la causa de persecución (eadem causa petendi), lo que significa que el fundamento jurídico que sirve de respaldo a la persecución tenga que ser el mismo tanto en la anterior como en la nueva investigación, proceso o procedimiento.”

Conforme ya se ha mencionado anteriormente, es importante tomar en cuenta los principios del procedimiento sancionador, siendo que garantizan el respeto de los derechos de los administrados; en esta línea, el Tribunal Constitucional mediante Sentencia recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, de fecha 16 de abril de 2003, fundamento jurídico N° 8, ha reconocido la aplicación de los principios básicos del Derecho Sancionador (principios de tipicidad, culpabilidad, legalidad, entre otros) no solo al Derecho Penal, sino también al Derecho Administrativo Sancionador, por ende, corresponde aplicarlos dentro del Procedimientos Administrativo Sancionador de SUNAFIL.

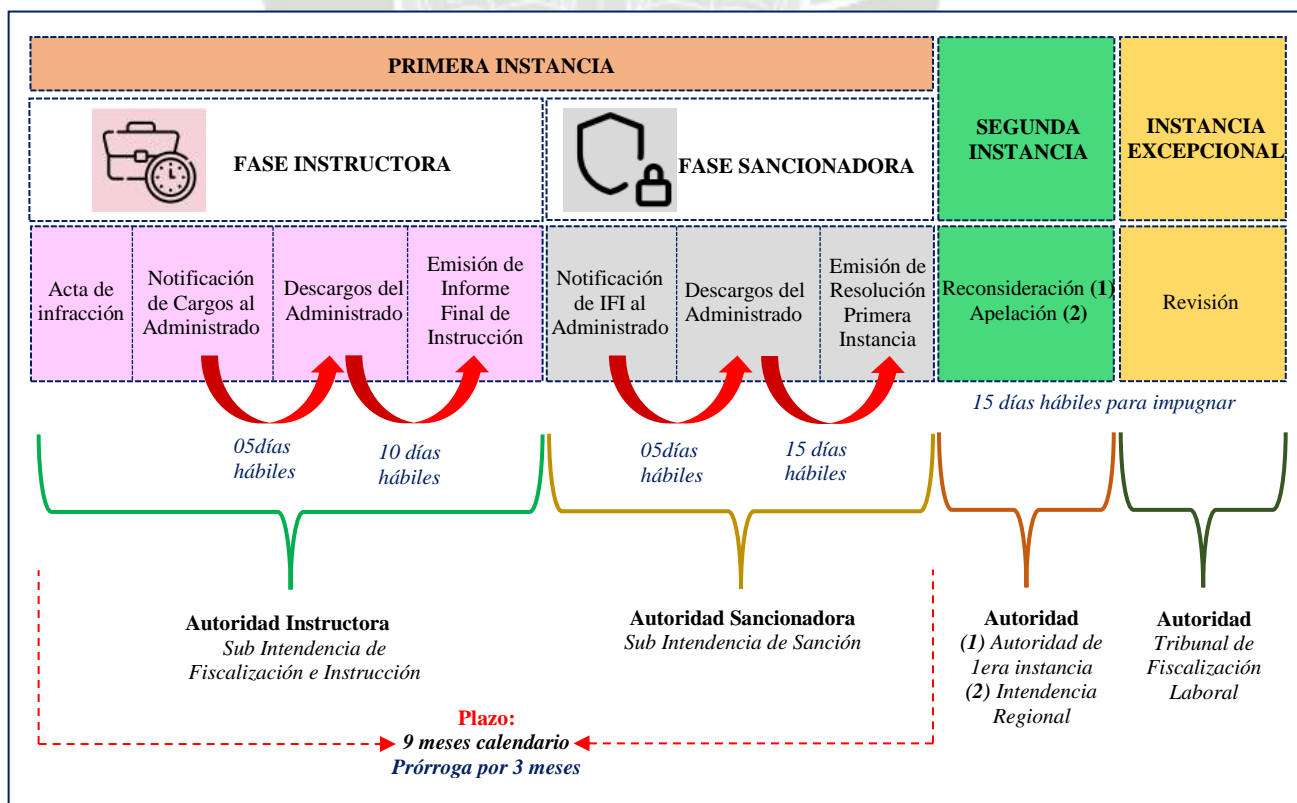
3. ESTRUCTURA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL

De conformidad con lo dispuesto en la Directiva N° 001-2017- SUNAFIL/INII, la misma que reglamenta el Procedimiento Administrativo Sancionador del Sistema de Inspección de Trabajo, señala que el Procedimiento Administrativo Sancionador se encuentra estructurada principalmente en fase instructora y en fase sancionadora, las cuales se llevan a cabo dentro de la primera instancia.

Siguiendo lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo, a continuación, graficamos el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL:

FIGURA N° 12

PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL



Fuente: Elaboración Propia.

Acorde a la Figura N° 12, el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL se encuentra estructurado en primera instancia, segunda instancia e instancia excepcional, en este sentido, abordaremos la primera instancia que está conformada por la fase instructora y sancionadora; es importante plasmar el motivo de la separación de fases.

En esa línea, Morón (2006) señala que con la separación de fases “se pretende especializar al primero en la indagación e investigación y al segundo en permitir su mayor independencia para ponderar los hechos” (p.16).

Es importante recordar que la división entre la fase de instrucción y la fase sancionadora se convierte en una garantía para el administrado, siendo que, conforme se puede observar en la Figura N° 12, cada fase está a cargo de autoridades distintas, con lo que claramente se pretende proteger el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el principio al debido procedimiento contemplados en el inciso 3 del Artículo 139° de la Constitución Política del Perú y en el inciso 1.5 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Por otro lado, tenemos que tener en cuenta que los órganos que resuelven los procedimientos administrativos sancionadores deben cumplir con trabajar de forma independiente, sin estar sometidos a presiones internas o externas que dobleguen su voluntad para determinar el sentido de lo resuelto, tal y como lo señala el fundamento jurídico N° 19 de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0020-20115-PI/TC de fecha 25 de abril del 2018.

Fundamentalmente, las decisiones autónomas que tome cada órgano deben ser objetivas, justas e imparciales; de esta manera se determinará correctamente la imposición de una sanción administrativa o el archivamiento del procedimiento.

3.1.FASE INSTRUCTORA

Primero que nada, debemos señalar que la Fase Instructora está bajo la dirección de la Autoridad Instructora, que en este caso es la Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción, en efecto, la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII regula el Procedimiento Sancionador del Sistema Inspectivo de SUNAFIL, la función principal de la Autoridad Instructora como tal es la siguiente:

La Autoridad Instructora es la encargada de conducir la fase instructora en la primera instancia del procedimiento sancionador, que efectuara las actuaciones conducentes a la determinación o no de la responsabilidad administrativa del empleador infractor considerando el Acta de Infracción, descargo y demás actuaciones instructivas que haya realizado (p.10).

En mérito a lo establecido en la normativa laboral y conforme se ha podido graficar en la Figura N° 12, la fase instructora inicia con la notificación del acta de infracción, la misma que deberá contener obligatoriamente la identificación del sujeto responsable, la conducta infractora, la sanción que se podría imponerse, la responsabilidad que se imputa a los sujetos responsables; a partir de ello, una vez que el administrado fue notificado con el acta de infracción, éste deberá realizar sus descargos dentro del plazo de cinco días hábiles, posteriormente la autoridad instructora si considera pertinente actuara de oficio efectuando

las investigaciones necesarias para determinar la responsabilidad del administrado que amerite ser sancionado.

Culminadas las posibles investigaciones de la autoridad instructora, esta fase finaliza con la emisión y notificación del *Informe Final de Instrucción*, ello deberá darse dentro del plazo de diez hábiles, contabilizados desde el día siguiente del vencimiento del plazo para la presentación de descargos; fundamentalmente, este informe determina la existencia de una infracción o, por el contrario, la absolución, de comprobarse la presencia de alguna conducta infractora, la autoridad instructora deberá justificar la sanción.

Según la Ley General de Inspección del Trabajo, en el Informe Final de Instrucción se plasmarán los elementos más significativos del acto, además de un resumen del contenido de la instrucción, el análisis de la prueba instruida, y elaborará un proyecto de resolución acorde a su criterio.

3.2.FASE SANCIONADORA

En el presente caso, a diferencia de la fase instructora, la Autoridad Sancionadora es quien tiene la responsabilidad de la fase sancionadora, es decir, la Sub Intendencia de Sanción, de igual manera, la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema Inspectivo de SUNAFIL, describe la función principal de la Autoridad Sancionadora en el siguiente sentido:

La Autoridad Sancionadora de primera instancia es la encargada de conducir la fase sancionadora en la primera instancia del procedimiento sancionador, que tiene

a su cargo la decisión sobre la imposición de sanciones por infracción en materia socio laboral y a la labor inspectiva; así como por infracciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, en atención al pronunciamiento que señala la existencia o no de responsabilidad, remitido por la Autoridad Instructora (p.12).

La fase Sancionadora, tal y como se ha graficado en la Figura N° 12 conforme lo establece la norma, inicia con la recepción del Informe Final de Instrucción emitido por la Autoridad Instructora, este informe es notificado al sujeto responsable en un plazo no mayor de cinco días hábiles contabilizados desde su recepción; posteriormente, el administrado tendrá el plazo de cinco días para efectuar sus descargos.

Ahora bien, excepcionalmente la Autoridad Sancionadora si considera necesario puede realizar actuaciones complementarias para mejor resolver el procedimiento.

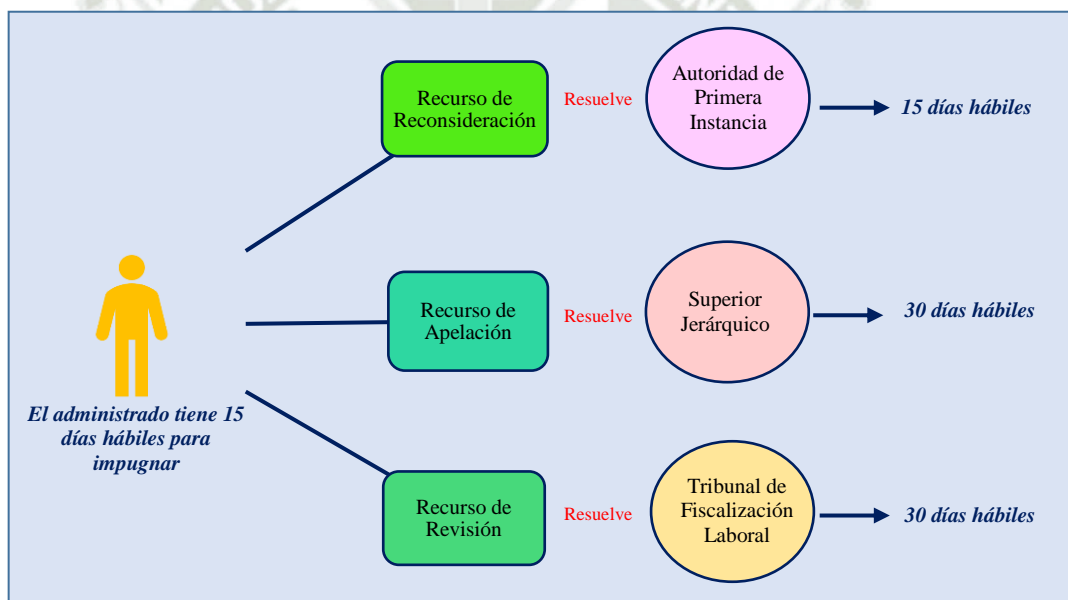
Substancialmente, la Autoridad Sancionadora deberá evaluar exhaustivamente el Informe Final de Instrucción emitido por la Autoridad Instructora, junto con los actuados en el procedimiento, verificando la debida fundamentación fáctica y jurídica que justifica la sanción, de esta manera dictará la resolución de sanción o, de ser el caso el archivamiento del procedimiento, con ello se pone fin al procedimiento en primera instancia.

La Directiva antes señalada dispone que el plazo máximo para resolver el procedimiento sancionador es de nueve meses calendario contados desde la fecha de la notificación de la imputación de cargos, este plazo podrá extenderse como máximo por tres meses calendario, para lo cual el órgano competente emitirá una resolución en donde sustente y justifique mencionada la ampliación de plazo previamente a su vencimiento.

3.3. RECURSOS IMPUGNATORIOS

Como bien sabemos, en mérito al principio del debido procedimiento, los administrados tienen el derecho de impugnar las decisiones que consideren que afectan sus derechos o intereses, bajo este sentido los recursos administrativos que los administrados pueden presentar dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL son:

FIGURA N° 13
RECURSOS IMPUGNATORIOS



Fuente: Elaboración propia

La Figura N° 13 muestra los medios impugnatorios a los que se puede acoger el administrado, los mismos que se encuentran regulados tanto en la Ley General de Inspección de Trabajo, así como en la Ley de Procedimiento Administrativo General, respetando las características, requisitos y plazos de cada uno de ellos.

A. RECURSO DE RECONSIDERACIÓN

Según la Ley General de Inspección de Trabajo en concordancia con lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo General, el Recurso de Reconsideración tiene como principal característica la presentación de nueva prueba, es decir, nuevo medio probatorio, la que debe estar debidamente fundamentada y acreditada, como bien sabemos, la autoridad encargada de resolver es la autoridad de primera instancia que ha emitido la resolución materia de impugnación, toda vez que es la autoridad administrativa que conoció el procedimiento y emitió el acto administrativo, por lo que deberá revisar nuevamente el expediente y de ser el caso se encargará de subsanar los errores, para evitar el control posterior del superior.

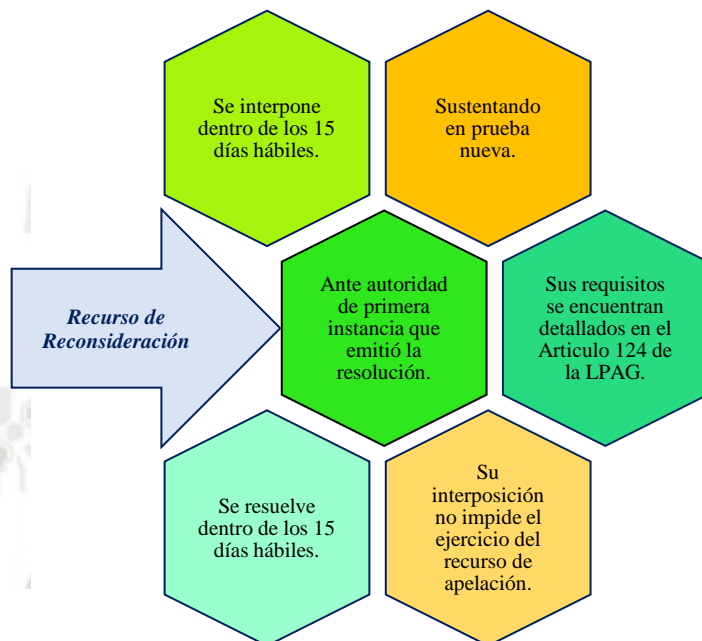
El motivo por el cual debe resolver la autoridad de primera instancia, según Morón (2009), es porque ya conoce el expediente, en ese sentido, se encontrará en la capacidad de resolver con mayor celeridad que otra autoridad que conozca recién los hechos en discusión.

En cuanto a los plazos específicamente hablando, el administrado se encuentra en el derecho de presentar mencionado medio impugnatorio dentro del plazo de quince días hábiles ante la autoridad de primera instancia, la misma que deberá revisar los requisitos de admisibilidad dentro de un plazo de tres días; posteriormente, resolverá el recurso dentro del plazo de quince días hábiles, finalmente la notificación de la resolución deberá darse dentro de los tres días hábiles posteriores.

A continuación, especificamos las exigencias del recurso de reconsideración que el administrado tiene que tener presente si decide acogerse a dicho recurso impugnatorio:

FIGURA N° 14

**RECURSO DE RECONSIDERACIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL**



Fuente: Elaboración propia

B. RECURSO DE APELACIÓN

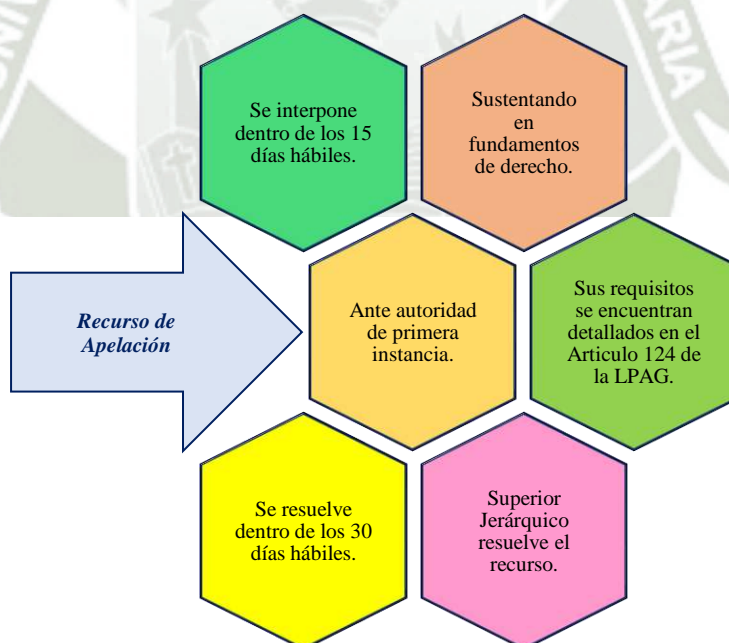
A diferencia del Recurso de Reconsideración, este recurso impugnatorio no requiere prueba nueva, conforme lo establece la Ley General de Inspección de Trabajo en concordancia con lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo General, el Recurso de Apelación se presenta ante la autoridad que tomó la decisión, es decir, ante la autoridad de primera instancia, para que posteriormente eleve los actuados al superior jerárquico, el mismo que reevaluará el expediente y tomará una nueva decisión de corresponder.

Sobre este recurso impugnatorio, el autor Morón (2009), expone que la apelación tiene como fin que la autoridad con jerarquía superior revise lo actuado y resuelto por la autoridad subordinada, en este sentido, se encuentra en la potestad de modificar lo resuelto.

Fundamentalmente, la apelación tiene como propósito que una autoridad de mayor jerarquía revise de forma íntegra el procedimiento sancionador, en base a los fundamentos de hecho y de derecho que sustenta mencionado recurso impugnatorio, con el que es posible obtener un segundo parecer jurídico de la administración.

A continuación, describimos las condiciones a tener en cuenta dentro del recurso de apelación:

FIGURA N° 15
RECURSO DE APELACIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO
ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL



Fuente: Elaboración propia

En lo que respecta a los plazos, el administrado se encuentra en el derecho de presentar mencionado medio impugnatorio dentro del plazo de quince días hábiles ante la autoridad de primera instancia, la misma que deberá elevar los actuados al superior jerárquico dentro del plazo de cinco días hábiles, contados desde su presentación; posteriormente, resolverá el

recurso dentro del plazo de treinta días hábiles, finalmente la notificación de la resolución deberá darse dentro de los cinco días hábiles posteriores.

C. RECURSO DE REVISIÓN

Según la Ley General de Inspección de Trabajo en concordancia con lo establecido en la Ley de Procedimiento Administrativo General, el Recurso de Revisión es plenamente excepcional, es decir, cuando por ley o decreto legislativo se señale expresamente la utilización de este recurso impugnatorio.

Lo señalado concuerda con lo descrito por el autor Tirado (2010), el mismo que indica que el recurso de revisión solamente *“aplica cuando las dos instancias anteriores son órganos que no tienen competencia nacional”* (p.226).

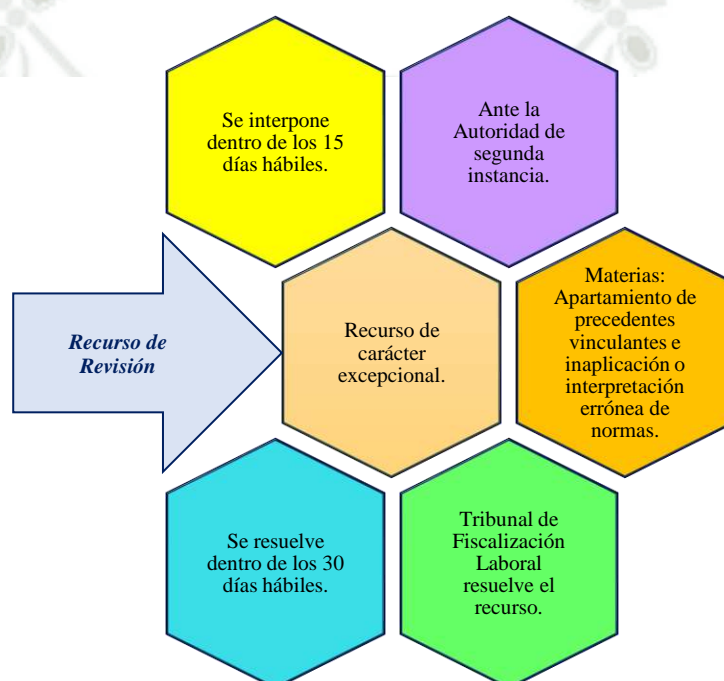
Ahora bien, tal y como lo señala la normativa laboral, el recurso de revisión se interpone frente a la autoridad administrativa de segunda instancia, para que posteriormente eleve el recurso impugnatorio al superior jerárquico, que en este caso es el Tribunal de Fiscalización Laboral, sin embargo, previamente deberá revisar si el recurso de revisión satisface los requisitos de admisibilidad, de lo contrario, de existir alguna omisión, se otorgara el plazo de dos días para la subsanación, una vez admitida la autoridad de segunda instancia eleva los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral dentro del plazo de cinco días hábiles, para que consecutivamente resuelva dentro de los treinta días hábiles y finalmente notifique su resolución dentro de los cinco días hábiles posteriores.

A continuación, mostramos el procedimiento a seguir en el recurso de revisión que el administrado tiene que tener presente si decide acogerse a dicho recurso impugnatorio:

FIGURA N° 16

RECURSO DE REVISIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

SANCIONADOR DE SUNAFIL



Fuente: Elaboración propia

Debemos tener en cuenta que el Artículo 15° de la Ley N° 29981 – Ley que crea a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, señala expresamente que “*el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia*”. Por otro lado, el Artículo 14° del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral 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*”.

De acuerdo a lo establecido por las normativas antes citadas, dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, el Tribunal de Fiscalización de encontrar algún vicio, se encuentra en la potestad de declarar la nulidad de los actos administrativos expedidos por las autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo.

Habiendo revisado numerosas resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral, en cada una de ellas, con lo que respecta a la potestad de declarar la nulidad de los actos emitidos por las autoridades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo expresamente señala que es indispensable que el Tribunal de Fiscalización Laboral revise el cumplimiento de la normativa en materia sociolaboral, tanto adjetiva como sustantiva, y vele por la uniformidad de los pronunciamientos de las autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo.

En síntesis, el Tribunal de Fiscalización Laboral se encuentra en la obligación de revisar el cumplimiento del ordenamiento jurídico a efecto de evitar la transgresión de los principios del procedimiento administrativo sancionador de SUNAFIL que afecte al administrado impugnante.

4. DERECHO DE DEFENSA

Resulta fundamental tocar el tema del derecho de defensa con el que cuenta el administrado dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, primero que nada debemos señalar que nuestra Constitución Política del Perú, a través del numeral 3 del Artículo 139° expresamente reconoce el derecho a la tutela procesal efectiva, sustancialmente con este derecho se busca asegurar el derecho de acceso a los órganos de justicia, así como la eficacia de lo decidido en la sentencia, a través de un proceso respetuoso

de garantías mínimas, que sustenten una pretensión de orden penal, civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. Lo mencionado se trata de un derecho genérico que se compone de derechos específicos, entre los cuales se encuentra el debido proceso. Landa (2012).

Ahora bien, los autores Toyama y Neyra (2011) discurren que el contenido constitucional del debido proceso es el derecho de defensa, con el que se busca brindar a las partes un procedimiento justo y objetivo.

De otro lado, Ramírez (2018) sostiene que en el debido proceso se debe concentrar pretensiones de derecho justo, lo que hará que los procedimientos se desarrollen equitativamente, en donde las partes han de ser oídos en igualdad de condiciones y en términos razonables.

De igual manera, el Tribunal Constitucional, a través del fundamento jurídico N° 35 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 6149-2006-PA/TC establece que el derecho al debido proceso no abarca únicamente en el ámbito judicial, es decir, se extiende y se exige en el ámbito público y privado con las exigencias de respeto y protección.

De lo advertido podemos decir entonces que, dentro de un Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL es primordial que se ejerza correctamente el derecho de defensa; siendo así, se logrará conseguir una resolución debidamente motivada, que contengan los fundamentos jurídicos y fácticos que sustenten la decisión final, evitando a su vez la arbitrariedad de la administración.

En este orden de ideas, el Tribunal Constitucional, mediante Sentencia recaída en el Expediente N° 00091-2005-PA, fundamento jurídico N° 9, párrafo 8, explícitamente enfatiza que *la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, del mismo modo, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo*. Se debe tener presente que este es un criterio reiterado en otras sentencias.

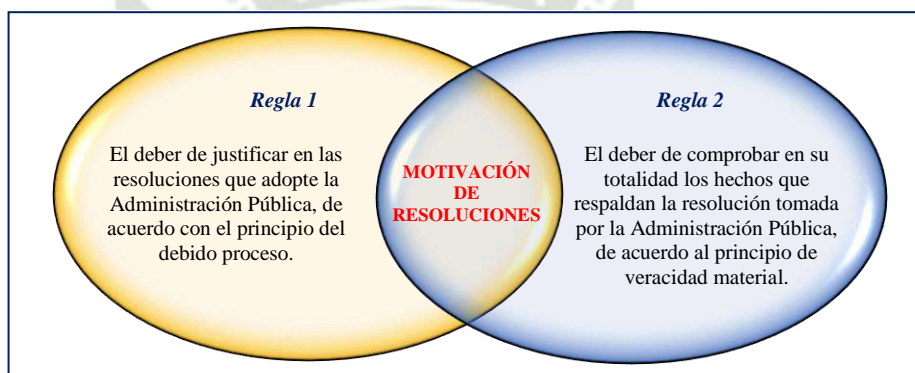
Del mismo modo, en palabras de Guzmán (2017), se ha expresado lo siguiente: “La falta de motivación equivale a una falta de fundamentación y afecta la validez del acto, ya que la Administración Pública no puede obrar arbitrariamente” (p.348).

Aunado a lo antes establecido, se ha determinado mediante Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC, lo siguiente:

En la medida en que una sanción administrativa supone la afectación de derechos, su motivación no sólo constituye una obligación legal impuesta a la Administración, sino también un derecho del administrado, a efectos de que éste pueda hacer valer los recursos de impugnación que la legislación prevea, cuestionando o respondiendo las imputaciones que deben aparecer con claridad y precisión en el acto administrativo sancionador. De otro lado, tratándose de un acto de esta naturaleza, la motivación permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes. (Fundamento Jurídico N° 37).

En efecto, nuestro ordenamiento jurídico ha definido ciertos alcances sobre la exigencia de la motivación de las resoluciones en el ámbito de la actuación administrativa, específicamente, en los numerales 1.2 y 1.11 del Artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, se fundan dos reglas generales vinculadas a la motivación de resoluciones.

FIGURA N° 17

REGLAS DE LA MOTIVACIÓN DE RESOLUCIONES

Fuente: Elaboración propia

Del marco expuesto y tal como lo instituye el Tribunal Constitucional mediante Sentencia recaída en el Expediente N° 5514-2005-PA/TC, el derecho de defensa dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL *se estatuye como una garantía para la defensa de los derechos que pueden ser afectados con el ejercicio de las potestades sancionatorias de la administración*; en este sentido, el objetivo del derecho de defensa es brindar al administrado presuntamente infractor la posibilidad de oponerse y justificar su defensa en base a sus derechos e intereses legítimos, para tal efecto debe ser correctamente notificado para que tome conocimiento de los cargos que se le imputa con el sustento probatorio correspondiente, otorgándole el plazo de ley para que brinde sus descargos.

CAPITULO III

ANÁLISIS DEL ALLANAMIENTO

1. DEFINICIÓN DE ALLANAMIENTO

Para Ledesma (2011) el allanamiento es:

La manifestación de conformidad del demandado con la pretensión que se le oponga, renunciando de esta manera a su derecho de contradicción, sin que sea necesario para su configuración la aceptación de los hechos o de los fundamentos jurídicos en los que la contraparte afirma se basa su petitorio (p.684).

En ese sentido, el autor Priori (2001) establece lo siguiente:

A través del allanamiento, el demandado no reconoce que la pretensión planteada contra él por el demandante es conforme al derecho objetivo, sino que se limita a manifestar su voluntad de satisfacer el interés del demandante, abdicando con ello al ejercicio de su derecho de defensa (p.38).

Conforme lo establecido por los autores, se puede afirmar que la figura legal de allanamiento se fundamenta en la renuncia al derecho de contradicción, elementalmente este acto es una decisión intrínseca, libre y unilateral que puede ser utilizada por la contraparte para poner fin a una determinada controversia.

2. NATURALEZA JURÍDICA

Habiendo realizado la búsqueda correspondiente a la naturaleza jurídica del allanamiento, debemos precisar que ésta es bastante discutida, en este sentido, a continuación, daremos a conocer algunas de ellas:

Según el Expediente N° 99-408-376, el allanamiento es una institución procesal, unilateral, pura y simple, y por propia naturaleza no admite condiciones o modalidades, pues estas son propias de los actos bilaterales, pues requieren aceptación de la contraparte y por tanto los alcances del allanamiento no pueden extenderse más allá de los límites permitidos por ley.

Por otro lado, el autor Márquez (1992) establece que existen tres teorías que exponen la naturaleza jurídica del allanamiento:

A. Teoría sustantiva o de derecho material: Esta teoría señala que el allanamiento básicamente es un negocio jurídico civil o de Derecho Privado, ahora bien, para que esta figura legal sea válida y eficaz se requiere que cumpla los requisitos establecidos por la ley sustancial. Específicamente la importancia del allanamiento radica en el ámbito en el que va a impactar sus efectos, que en este caso el ámbito viene a ser del derecho material.

B. Teoría procesalista: Esta teoría establece que el allanamiento es un acto procesal meramente procesal, el mismo que generará otro acto procesal, tales como: la sentencia, determinando el contenido y lineamientos que en ella tiene que establecer el juzgador.

C. Teoría mixta o de doble naturaleza: Esta teoría establece que el allanamiento es un acto procesal y también un acto dispositivo de naturaleza sustancial que vincula al juez.

3. ELEMENTOS DEL ALLANAMIENTO

La jurista Ledesma (2011) señala que en la figura legal del allanamiento deberá hacerse presente los siguientes elementos:

- Declaración de voluntad humana dirigida al logro de un determinado fin y al que el ordenamiento jurídico atribuye consecuencias jurídico - procesales;
- Manifestación de conformidad con la petición del actor, en el que el demandado se conforma con la pretensión seguida en contra de él mas no en los fundamentos fácticos y jurídicos.
- Intención de extinguir el proceso, el que solicita el allanamiento se encuentra conforme con la pretensión, por lo que desea poner fin al proceso.

Como podemos observar, estos elementos son utilizados dentro del desarrollo del allanamiento en un proceso civil; sin embargo, *es preciso mencionar que estos elementos fueron tomados en cuenta en la regulación del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI y que consideramos puede ser también la base para regular el allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.*

4. EL ALLANAMIENTO COMO MEDIO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Según la autora Ledesma (2013) *“la administración de un conflicto, en aras de encontrar su solución, pasa por advertir que existen diversos modos, a los que se puede recurrir para alcanzar esa solución. Estos modos son la autodefensa, la autocomposición y la heterocomposición”* (p.208).

De momento nos interesa tocar el tema de la autocomposición, siendo este “otro modo de abordar la solución del conflicto, donde solo la voluntad de las partes involucradas en él va a ser el único que ponga fin a tal antagonismo” (Ledesma, 2013, p.209). Cabe mencionar que, dentro de este sistema se encuentra el allanamiento; al respecto, la misma autora señala que esencialmente esa voluntad tiene que ser *unilateral*.

En esta misma línea, Ledesma (2013) hace mención al autor Niceto Alcalá Zamora, quien califica al sistema de autocomposición como un *“mecanismo altruista, pues, muchas veces las partes hacen renuncia a la magnitud de sus pretensiones en aras de lograr una solución, porque lo que se busca es reconciliar los intereses de las partes”* (p.209).

En este orden de ideas, los autores Franciskovic y Torres (s.f.) establecen que el allanamiento es una forma de solución de conflictos que forma parte de la autocomposición; que consiste en “la sumisión del atacado (pretendido, demandado) que se aviene a reconocer la razón (o la pretensión) de otro” (p.241).

Como se puede ver, el allanamiento es una figura unilateral, que forma parte del sistema de autocomposición, que se caracteriza básicamente por la renuncia al derecho a la defensa.

5. EL ALLANAMIENTO COMO FIGURA PROCESAL

Como bien sabemos, la figura legal del allanamiento se encuentra regulada en el Artículo 330° al 333° del Código Procesal Civil, según el autor Amaya (2017), evidentemente el allanamiento tiene una larga vigencia dentro del cuerpo legal antes citado, en donde las partes de un proceso pueden hacer uso de esta forma especial de conclusión del proceso, sin mayor complicación, toda vez que resulta mejor evaluar el costo - beneficio y evitar continuar con el engorroso proceso judicial.

En cuanto al costo-beneficio, los coordinadores Priori y Alfaro (2018), hacen mención a lo establecido por Posner (2013:850), quien afirma lo siguiente:

El costo – beneficio desde el punto de vista económico consiste en minimizar la suma de dos tipos de costos. El primer es el costo de las decisiones judiciales erróneas. El segundo es el costo de operación del sistema judicial (p. 139).

Como es de verse, de reducir los costos, se obtendrá un mayor beneficio, siendo esta una ventaja para los litigantes dentro de un proceso judicial civil.

Ahora bien, debemos tener presente que el Código Procesal Civil, sitúa al allanamiento como una forma especial de conclusión del proceso; en este sentido, el efecto que causa esta figura legal es la expedición de sentencia inmediata.

6. EL ALLANAMIENTO EN EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO

Como ejemplo claro de la utilización de la figura legal del allanamiento dentro del ámbito administrativo, específicamente se da dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI, figura procesal que a fines del año 2016 fue reconocido por INDECOPI.

Con la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1308, se modifica el Artículo 112° del Código de Protección y Defensa del Consumidor, en el siguiente sentido: dentro de un Procedimiento Administrativo Sancionador, específicamente cuando el denunciado o empresa infractora se allane o reconozca las pretensiones se procederá a dar por concluido el procedimiento laminarmente, instaurándose la posibilidad de imponérsele una amonestación siempre y cuando esta figura legal sea presentada al momento de los descargos; de no cumplir con ello, se le impondrá una sanción pecuniaria.

Actualmente, con la modificación del Artículo 236-A de la Ley del Procedimiento Administrativo General, expresamente el allanamiento puede ser considerado como una condición atenuante de la responsabilidad del infractor, para ello se necesita un reconocimiento expreso de la conducta infractora del denunciado, lo cual coincide evidentemente con la modificación del Artículo 112° del Código de Protección y Defensa del Consumidor.

Ahora bien, la Sala Especializada en Protección al Consumidor del Tribunal del INDECOPI, a través de la Resolución N.° 1419-2018/SPC-INDECOPI, señala que, en caso se invoque el allanamiento en el marco de una denuncia, deberá entenderse que el propósito de dicha

invocación es para que la misma surta efectos de manera directa e inmediata y, por consiguiente, concluya el procedimiento.

A efecto de acreditar que la figura legal del allanamiento viene siendo utilizada activamente por los infractores dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI, a continuación, se muestra la cantidad de procedimientos resueltos de forma expeditiva durante el año 2022.

TABLA N° 4
CONCLUSIÓN DE PAS DE INDECOPI

N°	NRO EXP.	DENUNCIADO	DETALLE FORMA CONCLUSION	TIPO DE SANCION	NRO RESOLUCION FINAL	N°	NRO EXP.	DENUNCIADO	DETALLE FORMA CONCLUSION	TIPO DE SANCION	NRO RESOLUCION FINAL
1	000029-2022/CPC-INDECOPI-AQP	ALFIN BANCO S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000599-2022/CPC-INDECOPI-AQP	75	000193-2022/PSO-INDECOPI-AQP	ENTEL PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000275-2022/PSO-INDECOPI-AQP
2	000012-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000630-2022/CPC-INDECOPI-AQP	76	000198-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO BBVA PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000312-2022/PSO-INDECOPI-AQP
3	000035-2022/CPC-INDECOPI-AQP	AUTOPLAN EMPRESA ADMINISTRADORA DE FONDOS COLECTIVOS S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000631-2022/CPC-INDECOPI-AQP	77	000207-2022/PSO-INDECOPI-AQP	VIVA AIRLINES PERU S.A.C	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000288-2022/PSO-INDECOPI-AQP
4	000036-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000632-2022/CPC-INDECOPI-AQP	78	000199-2022/PSO-INDECOPI-AQP	SEÑOR DE LOCUMBA TOURS S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000309-2022/PSO-INDECOPI-AQP
5	000045-2022/CPC-INDECOPI-AQP	PERUANA DE MOTORES H.G. S.A.C. - PERUMOTOR H.G. S.A.C.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000669-2022/CPC-INDECOPI-AQP	79	000235-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU- INTERBANK	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000349-2022/PSO-INDECOPI-AQP
6	000057-2022/CPC-INDECOPI-AQP	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO CUSCO S.A. - CMAC CUSCO S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000636-2022/CPC-INDECOPI-AQP	80	000253-2022/PSO-INDECOPI-AQP	CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000280-2022/PSO-INDECOPI-AQP
7	000058-2022/CPC-INDECOPI-AQP	LD INVERSIONES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - LD S.A.C.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000675-2022/CPC-INDECOPI-AQP	81	000245-2022/PSO-INDECOPI-AQP	SAGA FALABELLA S A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000276-2022/PSO-INDECOPI-AQP
8	000072-2022/CPC-INDECOPI-AQP	CHANDRA RAMA ARTISTAS DE SALON E.I.R.L.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000706-2022/CPC-INDECOPI-AQP	82	000008-2020/PSO-INDECOPI-AQP	SAGA FALABELLA S A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000347-2022/PSO-INDECOPI-AQP
9	000078-2022/CPC-INDECOPI-AQP	PERUANA DE MOTORES H.G. S.A.C. - PERUMOTOR H.G. S.A.C.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000765-2022/CPC-INDECOPI-AQP	83	000257-2022/PSO-INDECOPI-AQP	ICTME PERU E.I.R.L.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000346-2022/PSO-INDECOPI-AQP
10	000084-2022/CPC-INDECOPI-AQP	COOPERATIVA DE SERVICIOS MULTIPLES MULTICOOP PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000869-2022/CPC-INDECOPI-AQP	84	000266-2022/PSO-INDECOPI-AQP	ALFIN BANCO S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000295-2022/PSO-INDECOPI-AQP
11	000181-2020/CPC-INDECOPI-AQP	SCOTIABANK PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000992-2022/CPC-INDECOPI-AQP	85	000298-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000281-2022/PSO-INDECOPI-AQP
12	000094-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000841-2022/CPC-INDECOPI-AQP	86	000713-2021/PSO-INDECOPI-AQP	FINANCIERA OH! S.A. O FINANCIERA OH S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000278-2022/PSO-INDECOPI-AQP

13	000099-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000840-2022/CPC-INDECOPI-AQP	87	000302-2021/PSO-INDECOPI-AQP	MAPFRE PERU COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000465-2022/PSO-INDECOPI-AQP
14	000103-2022/CPC-INDECOPI-AQP	RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000773-2022/CPC-INDECOPI-AQP	88	000330-2022/PSO-INDECOPI-AQP	SAGA FALABELLA S A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000405-2022/PSO-INDECOPI-AQP
15	000178-2020/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000748-2022/CPC-INDECOPI-AQP	89	000336-2022/PSO-INDECOPI-AQP	KELLY'S SHOES S.R.L.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000448-2022/PSO-INDECOPI-AQP
16	000143-2022/CPC-INDECOPI-AQP	RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000803-2022/CPC-INDECOPI-AQP	90	000344-2022/PSO-INDECOPI-AQP	TIENDAS PERUANAS SA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000408-2022/PSO-INDECOPI-AQP
17	000241-2020/CPC-INDECOPI-AQP	AMERICA MOVIL PERU S.A.C.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000874-2022/CPC-INDECOPI-AQP	91	000349-2022/PSO-INDECOPI-AQP	LA TORRE MURILLO DE GUTIERREZ JOSSELINE MELANIE	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000404-2022/PSO-INDECOPI-AQP
18	000161-2022/CPC-INDECOPI-AQP	MAPFRE PERU VIDA COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000892-2022/CPC-INDECOPI-AQP	92	000368-2022/PSO-INDECOPI-AQP	LATAM AIRLINES PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000425-2022/PSO-INDECOPI-AQP
19	000181-2022/CPC-INDECOPI-AQP	EDPYME ACCESO CREDITICIO SOCIEDAD ANONIMA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000934-2022/CPC-INDECOPI-AQP	93	000371-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000434-2022/PSO-INDECOPI-AQP
20	000199-2022/CPC-INDECOPI-AQP	COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000950-2022/CPC-INDECOPI-AQP	94	000369-2022/PSO-INDECOPI-AQP	LEON DE LUNA NELLY DORIS	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000450-2022/PSO-INDECOPI-AQP
21	000173-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000056-2023/CPC-INDECOPI-AQP	95	000372-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000441-2022/PSO-INDECOPI-AQP
22	000187-2022/CPC-INDECOPI-AQP	RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000043-2023/CPC-INDECOPI-AQP	96	000386-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000428-2022/PSO-INDECOPI-AQP
23	000249-2022/CPC-INDECOPI-AQP	INTERSEGURO COMPAÑIA DE SEGUROS S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000105-2023/CPC-INDECOPI-AQP	97	000382-2022/PSO-INDECOPI-AQP	ROM OUTSOURCING S.A.C.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000459-2022/PSO-INDECOPI-AQP
24	000262-2022/CPC-INDECOPI-AQP	ESTILOS S.R.L.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000116-2023/CPC-INDECOPI-AQP	98	000395-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000418-2022/PSO-INDECOPI-AQP
25	000268-2022/CPC-INDECOPI-AQP	ALFIN BANCO S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000164-2023/CPC-INDECOPI-AQP	99	000402-2022/PSO-INDECOPI-AQP	FINANCIERA OH! S.A. O FINANCIERA OH S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000547-2022/PSO-INDECOPI-AQP
26	000271-2022/CPC-INDECOPI-AQP	SCOTIABANK PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000109-2023/CPC-INDECOPI-AQP	100	000406-2022/PSO-INDECOPI-AQP	ENTEL PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000442-2022/PSO-INDECOPI-AQP
27	000283-2022/CPC-INDECOPI-AQP	SCOTIABANK PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000127-2023/CPC-INDECOPI-AQP	101	000412-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000443-2022/PSO-INDECOPI-AQP
28	000295-2022/CPC-INDECOPI-AQP	SCOTIABANK PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000193-2023/CPC-INDECOPI-AQP	102	000418-2022/PSO-INDECOPI-AQP	TELEFONICA DEL PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000444-2022/PSO-INDECOPI-AQP
29	000303-2022/CPC-INDECOPI-AQP	UNIVERSIDAD CONTINENTAL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000258-2023/CPC-INDECOPI-AQP	103	000420-2022/PSO-INDECOPI-AQP	ESTILOS S.R.L.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000445-2022/PSO-INDECOPI-AQP
30	000306-2022/CPC-INDECOPI-AQP	RIMAC SEGUROS Y REASEGUROS	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000137-2023/CPC-INDECOPI-AQP	104	000427-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000477-2022/PSO-INDECOPI-AQP
31	000305-2022/CPC-INDECOPI-AQP	2813 CONSULTING E.I.R.L	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000142-2023/CPC-INDECOPI-AQP	105	000452-2022/PSO-INDECOPI-AQP	SCOTIABANK PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000522-2022/PSO-INDECOPI-AQP
32	000307-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000215-2023/CPC-INDECOPI-AQP	106	000462-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000489-2022/PSO-INDECOPI-AQP
33	000312-2022/CPC-INDECOPI-AQP	SCOTIABANK PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000283-2023/CPC-INDECOPI-AQP	107	000465-2022/PSO-INDECOPI-AQP	SAGA FALABELLA S A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000484-2022/PSO-INDECOPI-AQP
34	000313-2022/CPC-INDECOPI-AQP	SCOTIABANK PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000305-2023/CPC-INDECOPI-AQP	108	000468-2022/PSO-INDECOPI-AQP	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.C.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000468-2022/PSO-INDECOPI-AQP
35	000315-2022/CPC-INDECOPI-AQP	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO DE AREQUIPA S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000234-2023/CPC-INDECOPI-AQP	109	000473-2022/PSO-INDECOPI-AQP	VIVA AIRLINES PERU S.A.C	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000540-2022/PSO-INDECOPI-AQP
36	000329-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000255-2023/CPC-INDECOPI-AQP	110	000477-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000490-2022/PSO-INDECOPI-AQP
37	000345-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000195-2023/CPC-INDECOPI-AQP	111	000474-2022/PSO-INDECOPI-AQP	CAJA MUNICIP.AHORRO Y CREDITO SULLANA S. A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000491-2022/PSO-INDECOPI-AQP

38	000342-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO BBVA PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000160-2023/CPC-INDECOPI-AQP	112	000483-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000541-2022/PSO-INDECOPI-AQP
39	000341-2022/CPC-INDECOPI-AQP	COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000192-2023/CPC-INDECOPI-AQP	113	000498-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000512-2022/PSO-INDECOPI-AQP
40	000374-2022/CPC-INDECOPI-AQP	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INVERCOOP LTDA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000144-2023/CPC-INDECOPI-AQP	114	000491-2022/PSO-INDECOPI-AQP	LATAM AIRLINES PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000485-2022/PSO-INDECOPI-AQP
41	000246-2021/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO DE LA NACION	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000356-2023/CPC-INDECOPI-AQP	115	000495-2022/PSO-INDECOPI-AQP	MIFARMA S.A.C.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000568-2022/PSO-INDECOPI-AQP
42	000375-2022/CPC-INDECOPI-AQP	CREDISCOTIA FINANCIERA S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000411-2023/CPC-INDECOPI-AQP	116	000500-2022/PSO-INDECOPI-AQP	EMP CAPLINA TRANSP TURISTIC INTERNAC SRL	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000492-2022/PSO-INDECOPI-AQP
43	000408-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000408-2023/CPC-INDECOPI-AQP	117	000494-2022/PSO-INDECOPI-AQP	SAGA FALABELLA S A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000511-2022/PSO-INDECOPI-AQP
44	000430-2022/CPC-INDECOPI-AQP	MAPFRE PERU COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000465-2023/CPC-INDECOPI-AQP	118	000521-2022/PSO-INDECOPI-AQP	COMPARTAMOS FINANCIERA S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000515-2022/PSO-INDECOPI-AQP
45	000431-2022/CPC-INDECOPI-AQP	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INVERCOOP LTDA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000447-2023/CPC-INDECOPI-AQP	119	000533-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000549-2022/PSO-INDECOPI-AQP
46	000442-2022/CPC-INDECOPI-AQP	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INVERCOOP LTDA	ALLANAMIENTO	MULTA	00000409-2023/CPC-INDECOPI-AQP	120	000561-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000517-2022/PSO-INDECOPI-AQP
47	000445-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000449-2023/CPC-INDECOPI-AQP	121	000564-2022/PSO-INDECOPI-AQP	TELEFONICA DEL PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000536-2022/PSO-INDECOPI-AQP
48	000445-2022/CPC-INDECOPI-AQP	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000449-2023/CPC-INDECOPI-AQP	122	000573-2022/PSO-INDECOPI-AQP	FINANCIERA CONFIANZA S.A.A. - FINANCIERA CONFIANZA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000550-2022/PSO-INDECOPI-AQP
49	000476-2022/CPC-INDECOPI-AQP	REPARACIONES Y SERVICIOS DEL SUR S.A.C.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000460-2023/CPC-INDECOPI-AQP	123	000577-2022/PSO-INDECOPI-AQP	SAGA FALABELLA S A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000514-2022/PSO-INDECOPI-AQP
50	000500-2022/CPC-INDECOPI-AQP	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000523-2023/CPC-INDECOPI-AQP	124	000591-2022/PSO-INDECOPI-AQP	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO DE AREQUIPA S.A. - CAJA AREQUIPA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000551-2022/PSO-INDECOPI-AQP
51	000499-2022/CPC-INDECOPI-AQP	MAPFRE PERU COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000542-2023/CPC-INDECOPI-AQP	125	000588-2022/PSO-INDECOPI-AQP	CONRESA VIAJES E.I.R.L.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000554-2022/PSO-INDECOPI-AQP
52	000016-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000127-2022/PSO-INDECOPI-AQP	126	000597-2022/PSO-INDECOPI-AQP	GUTIERREZ CHAMBI BRANDO	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000575-2022/PSO-INDECOPI-AQP
53	000019-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000068-2022/PSO-INDECOPI-AQP	127	000595-2022/PSO-INDECOPI-AQP	TIENDAS DEL MEJORAMIENTO DEL HOGAR S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000552-2022/PSO-INDECOPI-AQP
54	000008-2022/PSO-INDECOPI-AQP	LESIG E.I.R.L.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000215-2022/PSO-INDECOPI-AQP	128	000594-2022/PSO-INDECOPI-AQP	SAGA FALABELLA S A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000555-2022/PSO-INDECOPI-AQP
55	000021-2022/PSO-INDECOPI-AQP	MIBANCO - BANCO DE LA MICROEMPRES A S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000069-2022/PSO-INDECOPI-AQP	129	000598-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000574-2022/PSO-INDECOPI-AQP
56	000018-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000113-2022/PSO-INDECOPI-AQP	130	000610-2022/PSO-INDECOPI-AQP	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.C.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000576-2022/PSO-INDECOPI-AQP
57	000031-2022/PSO-INDECOPI-AQP	INTEGRASAT SOLUCIONES CENTER S.R.L.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000070-2022/PSO-INDECOPI-AQP	131	000603-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000590-2022/PSO-INDECOPI-AQP
58	000376-2021/PSO-INDECOPI-AQP	SILVA SARRIA ELIZABETH	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000380-2022/PSO-INDECOPI-AQP	132	000618-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000580-2022/PSO-INDECOPI-AQP
59	000065-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000183-2022/PSO-INDECOPI-AQP	133	000620-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000607-2022/PSO-INDECOPI-AQP
60	000068-2022/PSO-INDECOPI-AQP	SAGA FALABELLA S A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000207-2022/PSO-INDECOPI-AQP	134	000625-2022/PSO-INDECOPI-AQP	LATAM AIRLINES PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000572-2022/PSO-INDECOPI-AQP
61	000074-2022/PSO-INDECOPI-AQP	EMP. DE TRANS. FLORES HNOS. SRL.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000239-2022/PSO-INDECOPI-AQP	135	000615-2022/PSO-INDECOPI-AQP	HOMECENTERS PERUANOS S.A.	ALLANAMIENTO	SIN SANCION	00000610-2022/PSO-INDECOPI-AQP
62	000084-2022/PSO-INDECOPI-AQP	SAGA FALABELLA S A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000214-2022/PSO-INDECOPI-AQP	136	000621-2022/PSO-INDECOPI-AQP	BANCO DE CREDITO DEL PERU	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000594-2022/PSO-INDECOPI-AQP

63	000086-2022/PS0-INDECOPI-AQP	LA POSITIVA SEGUROS Y REASEGUROS S.A.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000217-2022/PS0-INDECOPI-AQP	137	000622-2022/PS0-INDECOPI-AQP	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000577-2022/PS0-INDECOPI-AQP
64	000097-2022/PS0-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000244-2022/PS0-INDECOPI-AQP	138	000646-2022/PS0-INDECOPI-AQP	GUTIERREZ CHAMBI VANNIA LEONOR	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000625-2022/PS0-INDECOPI-AQP
65	000098-2022/PS0-INDECOPI-AQP	ALFIN BANCO S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000182-2022/PS0-INDECOPI-AQP	139	000663-2022/PS0-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000630-2022/PS0-INDECOPI-AQP
66	000112-2022/PS0-INDECOPI-AQP	SCOTIABANK PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000180-2022/PS0-INDECOPI-AQP	140	000674-2022/PS0-INDECOPI-AQP	HIPERMERCADOS TOTIUS S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000631-2022/PS0-INDECOPI-AQP
67	000113-2022/PS0-INDECOPI-AQP	SCOTIABANK PERU SAA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000179-2022/PS0-INDECOPI-AQP	141	000672-2022/PS0-INDECOPI-AQP	BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000632-2022/PS0-INDECOPI-AQP
68	000135-2022/PS0-INDECOPI-AQP	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO FINANSUR PERU LTDA	ALLANAMIENTO	MULTA	00000225-2022/PS0-INDECOPI-AQP	142	000679-2022/PS0-INDECOPI-AQP	FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000654-2022/PS0-INDECOPI-AQP
69	000137-2022/PS0-INDECOPI-AQP	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO DE AREQUIPA S.A. - CAJA AREQUIPA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000251-2022/PS0-INDECOPI-AQP	143	000691-2022/PS0-INDECOPI-AQP	ENTEL PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000642-2022/PS0-INDECOPI-AQP
70	000141-2022/PS0-INDECOPI-AQP	ALFIN BANCO S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000294-2022/PS0-INDECOPI-AQP	144	000695-2022/PS0-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000650-2022/PS0-INDECOPI-AQP
71	000150-2022/PS0-INDECOPI-AQP	BANCO DE LA NACION	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000241-2022/PS0-INDECOPI-AQP	145	000702-2022/PS0-INDECOPI-AQP	PACIFICO COMPAÑIA DE SEGUROS Y REASEGUROS	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000651-2022/PS0-INDECOPI-AQP
72	000166-2022/PS0-INDECOPI-AQP	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000289-2022/PS0-INDECOPI-AQP	146	000703-2022/PS0-INDECOPI-AQP	BANCO FALABELLA PERU S.A	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000644-2022/PS0-INDECOPI-AQP
73	000191-2022/PS0-INDECOPI-AQP	BANCO RIPLEY PERU S.A.	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000279-2022/PS0-INDECOPI-AQP	147	000719-2022/PS0-INDECOPI-AQP	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO INVERCOOP LTDA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000646-2022/PS0-INDECOPI-AQP
74	000174-2022/PS0-INDECOPI-AQP	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO FINANSUR PERU LTDA	ALLANAMIENTO	AMONESTACION	00000311-2022/PS0-INDECOPI-AQP						

Fuente: Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual

Como se puede visualizar en la Tabla N° 4, durante el año 2022 fueron 147 las empresas denunciadas quienes se acogieron a la figura legal del Allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI – Sede Arequipa, a las que se le impuso una amonestación.

Ahora bien, la Tabla N° 4 solo muestra información de INDECOPI – SEDE AREQUIPA, por lo que se debe tener presente que a nivel nacional existen muchos otros Procedimientos Administrativos Sancionadores de INDECOPI concluidos bajo la misma modalidad.

Por otro lado, luego de la revisión de Resoluciones Finales emitidas por INDECOPI, se observa que los Procedimientos Administrativos Sancionadores de INDECOPI se resuelven amparándose a la siguiente normativa legal:

- Artículo 330° del Código Procesal Civil, aplicable de forma supletoria a los Procedimientos Administrativos Sancionadores; concretamente, el denunciado acepta la pretensión de la denuncia.
- Se basan en el numeral 3 de Artículo 112° del Código de Protección y Defensa del Consumidor, el mismo que prescribe que cuando el denunciado se allane o reconozca las pretensiones se procederá a dar por concluido el procedimiento laminarmente, instaurándose la posibilidad de imponérsele una amonestación siempre y cuando esta figura legal sea presentada al momento de los descargos y se haya cumplido con la medida correctiva dentro del plazo establecido; de no cumplir con ello se le impondrá una sanción pecuniaria.
- Se fundamenta el inciso e) del Artículo 29° de la Directiva N° 001-2021-CODINDECOPI, que señala: cuando los denunciados efectúen su allanamiento dentro del plazo establecido para presentar los descargos, se les podrá imponer como sanción una amonestación.

Perceptiblemente, la figura legal del allanamiento dentro de un Procedimiento Administrativo Sancionador resulta ser positiva para las empresas, siendo que permite que se concluya anticipadamente mencionado procedimiento sin necesidad de un análisis de fondo, evitando incurrir en mayores recursos y tiempo, beneficiando a las empresas infractoras, contribuyendo al mismo tiempo a que se rectifique las conductas infractoras.

7. SITUACIÓN ACTUAL DEL ATENUANTE DE RESPONSABILIDAD POR INFRACCIÓN DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL

PRIMERO: El Artículo 236-A del Decreto Legislativo N° 1272 (Decreto Legislativo que modifica la Ley de Procedimiento Administrativo General) incorpora causales eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones, en este sentido, en los casos en donde la sanción sea una multa, se regula explícitamente como causal atenuante lo siguiente: “Si iniciado un Procedimiento Administrativo Sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito”, la sanción punitiva se reduce hasta un monto no menor de la mitad de su importe.

Como se puede apreciar, esta disposición genera un tipo de ventaja para el administrado, ante su aceptación expresa de responsabilidad dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador, perceptiblemente este beneficio solo acarrea una reducción de multa.

SEGUNDO: La Primera Disposición Complementaria Transitoria del mencionado del Decreto Legislativo N° 1272 (Decreto Legislativo que modifica la Ley del Procedimiento Administrativo General), determina que: “Las Entidades tendrán un plazo de sesenta (60) días, contados desde la vigencia del presente Decreto Legislativo, para adecuar sus procedimientos especiales según lo previsto en el numeral 2 del Artículo II del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General”.

Bajo esta regulación, los procedimientos administrativos especiales, incluyendo el Procedimiento Administrativo Sancionador regulado por SUNAFIL, deben ajustarse

normativamente bajo los parámetros establecidos en el Artículo 236-A del Decreto Legislativo N° 1272 (Decreto Legislativo que modifica la Ley de Procedimiento Administrativo General).

TERCERO: Conforme lo señalado en el punto primero y segundo, sin previa modificación sustancial a la Ley General de Inspección de Trabajo, se emite el Decreto Supremo N° 016-2017-TR, el mismo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, y a través del cual se reglamenta el reconocimiento de la responsabilidad dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL; sin embargo, esta regulación no es como atenuante de sanción, sino, consideramos que es una alternativa más para que el administrado pueda acceder a una disminución de multa, toda vez que el tercer párrafo del Artículo 49° de este Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo señala: “(...) el reconocimiento de la responsabilidad deberá ir acompañado del compromiso de subsanar las infracciones en un plazo no mayor de un (1) año. *En este supuesto, la reducción de multa será al 80% de la originalmente propuesta o impuesta. (...)*”.

Otra contrariedad encontrada en el tercer párrafo del Artículo 49° de este Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, es básicamente el *plazo de 01 año* que se otorga para subsanar las infracciones del empleador, ***visiblemente este plazo es totalmente excesivo, toda vez que beneficia únicamente al empleador mas no el trabajador***, ya que se interpreta que una vez que se admita el reconocimiento de forma expresa y por escrito, seguidamente le corresponde a la autoridad sancionadora expedir la Resolución que impone la multa reducida al 80%; esta acción se efectúa ***sin contar con un mecanismo que permita hacer efectivo la reparación del derecho vulnerado del trabajo, y sin contar con un apercibimiento ante el incumplimiento del compromiso que asume el empleador.***

Esta deficiencia se ha comprobado verídicamente, ya que se ha solicitado información a SUNAFIL respecto al número total de empresas que se acogieron al reconocimiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador descrito en el Artículo 49° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, durante el periodo 2022 – 2023, sorprendentemente, se ha obtenido como respuesta el INFORME N° 561- 2023-SUNAFIL/DINI, el mismo que señala que este requerimiento información no se encuentra registrado en el SISTEMA INFORMÁTICO DE INSPECCIONES DE TRABAJO.

Del mismo modo, se ha requerido información sobre el número total de empresas que cumplieron con pagar la reducción de multa al que hace referencia mencionado del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, durante el periodo 2022 – 2023, al respecto se obtuvo como respuesta mediante el INFORME N° 561- 2023-SUNAFIL/DINI, que se reservan el derecho de entregar información respecto al número de empresas cumplieron con pagar la sanción reducida al 80%, por cuanto esta información constituye excepción al ejercicio del derecho de acceso a la información pública, por tratarse de información confidencial según el numeral 3 del Artículo 17° del TUO de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Analizando estas respuestas por parte de SUNAFIL, es indiscutible que existe una deficiencia en cuanto a la identificación y registro de empresas que se acogen a lo establecido en el Artículo 49° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, situación preocupante que nos hace suponer que los empleadores no cumplen con reparar el derecho vulnerado del trabajador o la vulneración de la normativa laboral, en este sentido, se

requiere fortalecer las disposiciones relativas al atenuante especial al que hace referencia 236-A del Decreto Legislativo N° 1272.

CUARTA: *Excesiva cantidad de empresas sancionadas pecuniariamente, actualmente, los empleadores por desconocimiento o simplemente porque no les benefician las reducciones de multas reguladas en la normativa laboral, son sancionadas con multas exorbitantes.*

TABLA N° 5
EMPRESAS SANCIONADAS POR SUNAFIL

REGIÓN	PRIMERA INSTANCIA			SEGUNDA INSTANCIA		
	2022	2023	TOTAL	2022	2023	TOTAL
Amazonas				5	1	6
Ancash	24	0	24	82	43	125
Apurímac	36	0	36	58	8	66
Arequipa	371	299	670	246	117	363
Ayacucho	1	0	1	46	30	76
Cajamarca	271	0	271	122	49	171
Callao	327	253	580	211	136	347
Cusco	438	118	556	128	79	207
Huancavelica				13	5	18
Huánuco	6	0	6	38	14	52
Ica				130	65	195
Junín				62	71	133
La Libertad	513	327	840	218	184	402
Lambayeque	2	0	2	195	101	296
Lima	2920	1792	4712	1429	939	2368
Lima Provincia	31	0	31	169	64	233
Loreto	21	1	22	17	19	36
Madre de Dios				28	11	39
Moquegua	45	5	50	25	11	36
Pasco	62	4	66	27	4	31
Piura	77	24	101	113	54	167
Puno	60	0	60	18	17	35
San Martín	9	0	9	44	18	62
Tacna	88	6	94	55	16	71
Tumbes	18	17	35	20	11	31
Ucayali	312	103	415	55	79	134
TOTAL	5632	2949	8581	3554	2146	5700

Fuente: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

En la Tabla N° 5 podemos observar que, a nivel nacional, el Sistema Inspectivo de Inspecciones de Trabajo (SIIT), durante el año 2022 al 16 de agosto del 2023, registra 8581 empresas sancionadas en primera instancia y 5700 empresas sancionadas en segunda instancia, independientemente al régimen al que pertenezcan, con lo que se acredita que hay una tónica represiva en la norma, no tanto orientadora, siendo que el incremento sustancial de las multas, genera evidentemente repercusiones económicas en contra de las empresas.

Asimismo, para tener una idea sobre a cuánto es que ascienden las multas anualmente impuestas por SUNAFIL, mostraremos información estadística a nivel nacional sobre las sanciones pecuniarias impuestas por SUNAFIL en primera y segunda instancia.

TABLA N° 6

MULTAS IMPUESTAS POR SUNAFIL EN PRIMERA INSTANCIA

REGIÓN	2022	2023	TOTAL
Ancash	S/ 450,210.00	S/ -	S/ 450,210.00
Apurímac	S/ 520,123.00	S/ -	S/ 520,123.00
Arequipa	S/ 16,021,543.00	S/ 9,624,058.00	S/ 25,645,601.00
Ayacucho	S/ 439,692.00	S/ -	S/ 439,692.00
Cajamarca	S/ 6,411,452.00	S/ -	S/ 6,411,452.00
Callao	S/ 6,133,726.00	S/ 5,505,807.00	S/ 11,639,533.00
Cusco	S/ 8,321,543.00	S/ 2,748,546.00	S/ 11,070,089.00
Huánuco	S/ 408,688.00	S/ -	S/ 408,688.00
La Libertad	S/ 9,888,121.00	S/ 7,300,665.00	S/ 17,188,786.00
Lambayeque	S/ 252,150.00	S/ -	S/ 252,150.00
Lima	S/ 57,329,386.00	S/ 27,878,402.00	S/ 85,207,788.00
Lima Provincia	S/ 1,088,450.00	S/ -	S/ 1,088,450.00
Loreto	S/ 1,082,808.00	S/ 245,792.00	S/ 1,328,600.00
Moquegua	S/ 540,481.00	S/ 229,850.00	S/ 770,331.00
Pasco	S/ 2,941,421.00	S/ 44,666.00	S/ 2,986,087.00
Piura	S/ 2,268,355.00	S/ 304,249.00	S/ 2,572,604.00
Puno	S/ 913,796.00	S/ -	S/ 913,796.00
San Martín	S/ 129,668.00	S/ -	S/ 129,668.00
Tacna	S/ 2,282,589.00	S/ 149,482.00	S/ 2,432,071.00
Tumbes	S/ 320,422.00	S/ 407,472.00	S/ 727,894.00
Ucayali	S/ 7,022,972.00	S/ 3,562,252.00	S/ 10,585,224.00
TOTAL	S/ 124,767,596.00	S/ 58,001,241.00	S/ 182,768,837.00

Fuente: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

TABLA N° 7

MULTAS IMPUESTAS POR SUNAFIL EN SEGUNDA INSTANCIA

REGIÓN	2022	2023	TOTAL
Amazonas	S/ 334,184.00	S/ 200,996.00	S/ 535,180.00
Ancash	S/ 6,687,955.00	S/ 2,021,210.00	S/ 8,709,165.00
Apurímac	S/ 2,863,629.00	S/ 2,139,721.00	S/ 5,003,350.00
Arequipa	S/ 17,749,642.00	S/ 10,400,359.00	S/ 28,150,001.00
Ayacucho	S/ 3,785,527.00	S/ 5,992,995.00	S/ 9,778,522.00
Cajamarca	S/ 8,187,472.00	S/ 3,207,054.00	S/ 11,394,526.00
Callao	S/ 12,439,951.00	S/ 4,614,737.00	S/ 17,054,688.00
Cusco	S/ 7,370,433.00	S/ 12,055,694.00	S/ 19,426,127.00
Huancavelica	S/ 1,551,138.00	S/ 139,058.00	S/ 1,690,196.00
Huánuco	S/ 3,047,978.00	S/ 610,486.00	S/ 3,658,464.00
Ica	S/ 12,570,186.00	S/ 2,675,199.00	S/ 15,245,385.00
Junín	S/ 3,453,626.00	S/ 2,793,916.00	S/ 6,247,542.00
La Libertad	S/ 10,382,071.00	S/ 5,716,662.00	S/ 16,098,733.00
Lambayeque	S/ 14,671,245.00	S/ 8,186,746.00	S/ 22,857,991.00
Lima	S/ 106,251,009.00	S/ 59,142,519.00	S/ 165,393,528.00
Lima Provincia	S/ 10,691,489.00	S/ 4,037,018.00	S/ 14,728,507.00
Loreto	S/ 2,159,608.00	S/ 3,266,295.00	S/ 5,425,903.00
Madre de Dios	S/ 682,952.00	S/ 520,785.00	S/ 1,203,737.00
Moquegua	S/ 1,119,199.00	S/ 736,614.00	S/ 1,855,813.00
Pasco	S/ 3,128,968.00	S/ 535,210.00	S/ 3,664,178.00
Piura	S/ 5,331,531.00	S/ 2,129,306.00	S/ 7,460,837.00
Puno	S/ 814,543.00	S/ 1,893,700.00	S/ 2,708,243.00
San Martín	S/ 1,799,310.00	S/ 523,630.00	S/ 2,322,940.00
Tacna	S/ 3,807,922.00	S/ 2,809,095.00	S/ 6,617,017.00
Tumbes	S/ 873,252.00	S/ 395,680.00	S/ 1,268,932.00
Ucayali	S/ 2,076,889.00	S/ 2,986,833.00	S/ 5,063,722.00
TOTAL	S/ 243,831,709.00	S/ 139,731,518.00	S/ 383,563,226.00

Fuente: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

La Tabla N° 6 y la Tabla N° 7, muestran las sanciones punitivas de primera instancia y segunda instancia, las cuales a simple vista son multas equivalentes a montos exorbitantes, sin tomar en cuenta la información estadística que muestra los casos que llegan al Tribunal de Fiscalización Laboral, en los que se declara infundado el recurso de revisión y que confirman las resoluciones que imponen multas a los empleadores, lo que claramente significa una debilidad económica para las empresas, puesto que se afecta su patrimonio.

Bajo este panorama, de existir el allanamiento como atenuante especial dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, el número de empresas infractoras disminuiría en gran proporción, siendo que éstas podrían optar por acogerse a la figura legal propuesta, a efecto de no ser sancionadas con multas exorbitantes que podría afectar su economía, siendo así, el número de empresas multadas disminuiría en gran proporción.

QUINTO: Dilatación por parte de las autoridades administrativas para resolver los Procedimientos Administrativos Sancionadores, se ha de tener presente que existe una demora innecesaria en cuanto a la emisión de la Resolución Administrativa que determina la responsabilidad del administrado, así como la determinación de la sanción de la conducta infractora, de corresponder; vulnerando el derecho a obtener una decisión oportuna, del mismo modo, se afecta al trabajador, puesto que se da la demora del cumplimiento de obligaciones a su favor.

En esta misma línea, las autoridades al no cumplir con resolver un Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL dentro del plazo establecido en la normativa laboral, disponen la ampliación del plazo con la finalidad de evitar la caducidad del procedimiento; sin embargo, las ampliaciones de plazo no se encuentran debidamente justificadas y motivadas, transgrediendo así lo dispuesto en el numeral 1 del Artículo 259° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, que a sus letras dice: El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contado desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir

una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento.

SEXTO: *Interposición de demandas Contencioso Administrativo* por parte de administrados infractores que con la finalidad de dilatar más aun el tiempo y evadir el pago instantáneo de las multas impuestas por SUNAFIL, optan por llegar a la segunda instancia administrativa mediante la interposición de recursos impugnatorios, del mismo modo prefieren llegar hasta el Poder Judicial mediante la interposición de demandas de nulidad de actos administrativos vía contencioso administrativo.

Ahora bien, con relación a los Procesos Contenciosos Administrativos seguidos por los administrados se ha visto que la demora promedio de solución es de aproximadamente cuatro años a más, por lo que, es claro que con la dilación de estos procesos se perjudica en mayor grado al trabajador, toda vez que no se repara el derecho laboral vulnerado, del mismo modo, se perjudica a la SUNAFIL y al empleador, puesto que tienen que gastar recursos económicos para la defensa correspondiente. A continuación, se muestra información respecto a la cantidad de Procesos Contenciosos Administrativos seguidos por los administrados sancionados en contra de SUNAFIL a nivel nacional:

TABLA N° 8
PROCESOS CONTENCIOSO ADMINISTRATIVOS

AÑO	CANTIDAD DE PROCESOS	DEMANDADO	MATERIA	SUBMATERIA
2021	1449	SUNAFIL	CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
2022	1382	SUNAFIL	CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
2023	965	SUNAFIL	CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Fuente: Procuraduría Pública de SUNAFIL

En esta misma línea, nos resulta importante poner de conocimiento a cuánto asciende el número total de Procesos Contencioso Administrativo seguidos en la Corte Superior de Justicia de Arequipa, por los administrados sancionados en contra de SUNAFIL, en lo que va del año 2023.

TABLA N° 9

PROCESOS CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

DEMANDADO					SUNAFIL				
MATERIA					CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO				
SUBMATERIA					NULIDAD DE RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA				
N°	INICIO	DEMANDANTE	EXPEDIENTE	JUZGADO	N°	INICIO	DEMANDANTE	EXPEDIENTE	JUZGADO
1	9/01/2023	COSTAL DEL SOL S.A.	01088-2022-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	37	8/05/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	05617-2022-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
2	9/01/2023	UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.	05808-2022-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	38	4/05/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIABAYA	02157-2023-0-0401-JR-LA-06	6° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
3	9/01/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO	05713-2022-0-0401-JR-LA-06	6° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	39	8/05/2023	TRANSPORTES CALEB S.A.C.	02166-2023-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
4	9/01/2023	LECHE GLORIA SOCIEDAD ANÓNIMA - GLORIA S.A.	05587-2022-0-0401-JR-LA-06	6° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	40	8/05/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIABAYA	02158-2023-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
5	4/01/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DEL MINISTERIO PÚBLICO - INSTITUTO DE MEDICINA LEGAL Y CIENCIAS FORENSES (CARRIZALES DÁVILA ALFONSO JOSÉ)	05623-2022-0-0401-JR-LA-06	6° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	41	12/05/2023	MFH KNITS S.A.C.	01132-2023-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
6	11/01/2023	CODIMSUR S.R.L.	05498-2022-0-0401-JR-LA-06	6° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	42	15/05/2023	CONSORICO CIUNDANDES JAGUI	00448-2022-0-0401-JR-CI-01	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
7	11/01/2023	EMPRESA DE SERVICIOS DE AGUA Y ALCANTARILLADO DE AREQUIPA S.A. - SEDAPAR S.A.	05781-2022-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	43	15/05/2023	AGRÍCOLA PAMPA BAJA S.A.C.	01642-2023-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
8	11/01/2023	FACOGEM INDUSTRIAL S.R.L.	05856-2022-0-0401-JR-LA-05 / 05856-2022-33-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	44	15/05/2023	IMAGEN ALTERNATIVA S.A.C.	05682-2022-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
9	17/01/2023	BETTY'S 1 E.I.R.L.	05616-2022-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	45	15/05/2023	CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA	01960-2023-0-0401-JR-LA-06	6° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
10	18/01/2023	UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.	05252-2022-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	46	17/05/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIABAYA	01725-2023-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA

11	20/01/2023	COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.	04078-2022-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	47	17/05/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACOBO HUNTER	02402-2023-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
12	20/01/2023	CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA	06003-2022-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	48	18/05/2023	ORGANIZACIÓN ESCALANTE S.R.L. (ESCALANTE MONCADA JOSÉ HILDEFONSO)	06004-2022-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
13	25/01/2023	CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA	05679-2022-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	49	26/05/2023	EMPRESA DE TRANSPORTES UNIÓN GRAU S.A.C.	00412-2023-0-0401-JR-CI-10	5° JUZGADO DE TRABAJO SCSJ AREQUIPA
14	26/01/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACOBO HUNTER	05653-2022-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	50	5/06/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIABAYA	07993-2019-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
15	30/01/2023	DISTRIBUCIONES KATYA S.R.L.	05903-2022-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	51	6/06/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DEL MINISTERIO DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES	01537-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
16	9/02/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIABAYA	05982-2022-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	52	8/06/2023	TRANSALTISA S.A.	02003-2023-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
17	9/02/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIABAYA	05980-2022-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	53	9/06/2023	EMPRESA MUNICIPAL DE EVENTOS CULTURALES S.A. - EMECSA	05815-2022-0-0401-JR-LA-06	6° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
18	9/02/2023	INCALPACA TEXTILES PERUANOS DE EXPORTACIÓN S.A.	04990-2022-0-0401-JR-LA-04	4° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	54	28/06/2023	INCA TOPS S.A.	02199-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
19	10/03/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DEL MINISTERIO PÚBLICO - GERENCIA ADMINISTRATIVA DE AREQUIPA	05712-2022-0-0401-JR-LA-04	4° JUZGADO DE TRABAJO SCSJ AREQUIPA	55	3/07/2023	RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A.	02175-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
20	13/03/2023	FINANCIERA PROEMPRESA S.A.	02239-2019-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	56	28/06/2023	CORPORACIÓN ANDINA DEL GAS PERÚ S.A.C.	01312-2023-0-0401-JR-CI-07	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
21	14/03/2023	SERVICIO DE AGUA POTABLE Y ALCANTARILLADO S.A. - SEDAPAR S.A.	06189-2022-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	57	4/07/2023	GRIFO J.H.P. E.I.R.L.	02362-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
22	16/03/2023	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA	00865-2023-0-0401-JR-LA-06	6° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	58	5/07/2023	NELAN CONTRATISTAS GENERALES S.R.L.	00854-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
23	22/03/2023	SEGURO SOCIAL DE SALUD – ESSALUD	01193-2023-0-04-01-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	59	10/07/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHUMAYO	01972-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
24	23/03/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DEL MINISTERIO PÚBLICO - GERENCIA GENERAL	05625-2022-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	60	13/07/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA	03286-2023-0-0401-JR-LA-06	6° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
25	24/03/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACOBO HUNTER	01572-2023-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	61	21/07/2023	SERVICIOS INTEGRADOS DE LIMPIEZA S.A. - SILSA	02701-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
26	28/03/2023	INVERSIONES MARÍTIMAS DEL PACÍFICO SUR S.A.C.	05386-2022-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	62	1/08/2023	LABORATORIOS PORTUGAL S.R.L.	02910-2023-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
27	28/03/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DEL MINISTERIO PÚBLICO GERENCIA GENERAL	04600-2022-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	63	7/08/2023	UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA	03204-2023-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA

28	29/03/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANAHUARA	00565-2023-0-0401-JR-CI-06	6° JUZGADO CIVIL CSJ AREQUIPA	64	9/08/2023	UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON S.A.A.	03296-2023-0-0401-JR-LA-04	4° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
29	30/03/2023	EMPRESA MUNICIPAL DE EVENTOS CULTURALES S.A. - EMECSA (ZAPANA VARGAS DANIEL ERLY)	04639-2022-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	65	17/08/2023	SEGURO SOCIAL DE SALUD - ESSALUD	03561-2023-0-0401-JR-LA-04	4° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
30	4/04/2023	EMPRESA DE SERVICIOS DE AGUA Y ALCANTARILLADO DE AREQUIPA S.A. - SEDAPAR S.A.	01040-2023-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	66	17/08/2023	COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.	02361-2023-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
31	5/04/2023	RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL S.A.	01029-2023-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	67	7/09/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SOCABAYA	03285-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
32	5/04/2023	CLUB INTERNACIONAL AREQUIPA	00358-2023-0-0401-JR-LA-07	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	68	21/09/2023	ASOCIACIÓN CULTURAL EDUCATIVA MENDEL	04107-2023-0-0401-JR-LA-06	6° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
33	19/04/2023	GRIFO J.H.P. E.I.R.L.	01634-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	69	22/09/2023	MEGAFLotas S.A.C.	01979-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
34	24/04/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA	01287-2023-0-0401-JR-LA-05	5° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	70	25/09/2023	CONSTRUCTORA INMOBILIARIA VEK E.I.R.L.	03914-2023-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
35	26/04/2023	AREQUIPA EXPRESO MARVISUR E.I.R.L.	00665-2023-0-0401-JR-LA-10	10° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA	71	29/09/2023	SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE AREQUIPA	03636-2023-0-0401-JR-LA-11	11° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA
36	2/05/2023	PROCURADURÍA PÚBLICA DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA (AUTORIDAD AUTÓNOMA DE MAJES)	00836-2023-0-0401-JR-LA-03	3° JUZGADO DE TRABAJO CSJ AREQUIPA					

Fuente: Procuraduría Pública de SUNAFIL

Como se puede ver, son 71 procesos iniciados a septiembre del 2023, básicamente los administrados que se consideran afectados con la actuación administrativa agotan la vía administrativa, recurriendo al poder judicial para impugnar las decisiones de la Administración Pública; sin embargo, se pueden presentar casos de litigantes que interponen demandas de manera astuta, simplemente para no pagar instantáneamente las multas impuestas por SUNAFIL.

8. NECESIDAD DE INCORPORAR EL ALLANAMIENTO COMO ATENUANTE ESPECIAL DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL

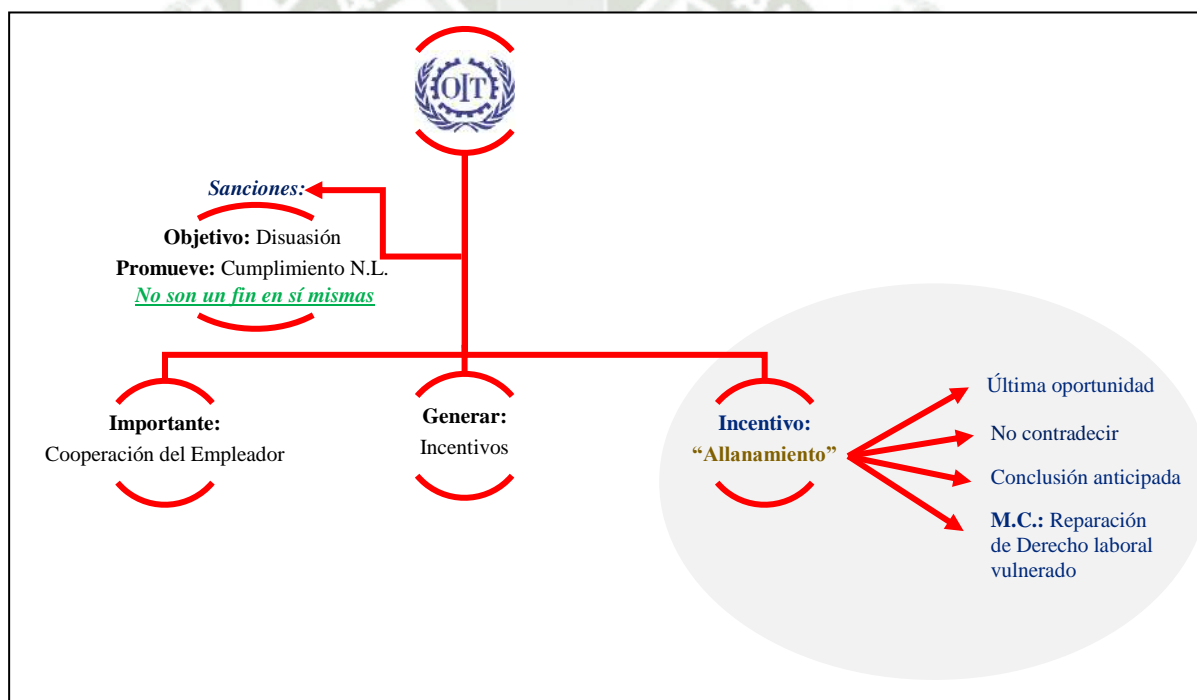
Habiendo establecido la situación actual del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, podemos señalar que el allanamiento puede actuar como un incentivo para los administrados infractores, mas no como un deber o una obligación a cumplir, ya que esta figura legal, conforme lo anteriormente mencionado, es una decisión voluntaria que la toma el administrado de manera unilateral, teniendo la elección de reconocer y aceptar los hechos imputados en su contra; esencialmente, esta decisión hará que el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL sea célere y eficaz, tal y como lo viene siendo el Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI.

En efecto, de acuerdo con la Gerencia de Estudios Económicos del INDECOPI (2018), la introducción de este mecanismo tendría el propósito de ahorrar tiempo y recursos en defensa o asesoría legal a los administrados y disminuir la carga procedimental de los órganos resolutivos en favor de la Administración pública (p.15); lo que podría suceder dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.

En esta misma línea, el autor Morales (2017) considera que, el otorgar incentivos necesarios a los administrados es básicamente una “*política legislativa positiva*” (p.323), siendo que, la figura legal del allanamiento, trae como resultado el ahorro de recursos y costos, beneficiando así a los administrados y la administración.

Por otro lado, debemos tener en cuenta lo dispuesto por la Organización Internacional de Trabajo (2011), quien considera que, si bien es cierto, las sanciones tienen como fin la disuasión, con lo que se logra el cumplimiento de la ley; sin embargo, señala también que *“las sanciones no son un fin en sí mismas; por lo que, es más importante conseguir la cooperación del empleador e incentivos que conlleven una actitud positiva hacia las obligaciones exigidas por ley”* (p.18).

FIGURA N° 18
EL ALLANAMIENTO COMO INCENTIVO



Fuente: Elaboración Propia.

En este sentido, la propuesta planteada en la presente investigación de que se regule la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, podría considerarse como un incentivo, que puede ser de utilidad para los empleadores ante la amenaza de una sanción pecuniaria, otorgándoles éste mecanismo como una última oportunidad, de esta manera se lograra cumplir con reparar los derechos de los trabajadores

afectados, en lugar de contradecir y adoptar una postura antagónica, siendo así, el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL puede concluir anticipadamente, exigiendo como medida correctiva la reparación del derecho vulnerado, ello dentro un plazo corto y obligatorio.

Ahora bien, se debe tener en cuenta que el Artículo 236-A del Decreto Legislativo N° 1272, el mismo que modifica la Ley de Procedimiento Administrativo General, establece explícitamente que el allanamiento puede ser considerado como una condición atenuante de la responsabilidad del infractor, para ello se necesita un reconocimiento expreso de la conducta infractora del denunciado.

Aunado a ello, el autor Neyra (2018) señala que *“el procedimiento administrativo sancionador no tiene como objetivo imponer sanciones, sino hacer que se cumpla con los mandatos y prohibiciones de la Administración”* (p.352), por esta razón, el allanamiento puede ser considerado como un atenuante especial con la que se puede corregir la conducta infractora y revertir los efectos negativos de la misma, evitando a su vez que las empresas sean sancionadas pecuniariamente, tal y como se viene dando frecuentemente dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI.

Para ser más específicos, dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI, el allanamiento actúa como atenuante especial, en donde el infractor corrige su conducta mitigando los efectos adversos ocasionados u otros similares, actos que son premiados por el legislador reduciendo el castigo que hubieran tenido de no haber tomado ninguna medida; es por ello que dentro de este procedimiento, conforme ya se ha comprobado, en la mayoría de casos, las empresas infractoras se acogen al allanamiento,

recibiendo como sanción una amonestación; además INDECOPI les otorga un plazo razonable de quince (15) días para que como medida correctiva cumplan con reparar el derecho vulnerado del consumidor, de no cumplir con la medida correctiva el proveedor será sancionado pecuniariamente.

Como lo hemos ya mencionado, dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL el plazo de 01 año para subsanar las infracciones, luego de que el empleador haya solicitado el reconocimiento expreso establecido en el Artículo 49° del Reglamento de la Ley de Inspección de Trabajo, *es totalmente excesivo, con el que no se logra remediar la conducta infractora del empleador*, por esta razón, se debe establecer un plazo razonable que no trasgreda lo dispuesto en el numeral 3 del Artículo 139 de nuestra Constitución, en concordancia con la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente 00295-2012-PHC/TC, fundamento jurídico N° 2, que señala:

Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

Bajo este panorama, es preciso regular un plazo razonable para que el empleador repare el derecho vulnerado del trabajador, lo que debiera ser comprobado previamente para que proceda la conclusión del Procedimiento Administrativo Sancionador; caso contrario, correspondería la imposición de una sanción pecuniaria.

9. EFECTOS DEL ALLANAMIENTO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR

9.1. CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL

El Artículo IV, inciso 1, literal 1.9 del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, respecto al principio de celeridad, establece que quienes participan en el procedimiento deben guiar su actuación en la tramitación con la máxima dinámica posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su tramitación o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable.

Por otro lado, la Ley General de Inspección de Trabajo señala que uno de los principios ordenadores que rigen el sistema de inspección de trabajo es la Celeridad, para que las diligencias inspectivas sean lo más dinámicas posibles, evitando trámites o dilaciones innecesarias que dificulten su desarrollo.

Del mismo modo, La Ley General de Inspección de Trabajo señala que uno de los principios generales del procedimiento sancionador es la Economía y celeridad procesal, por el que el procedimiento se realiza buscando que su desarrollo ocurra con el menor número de actos procesales y que las partes actúen en el procedimiento procurando actuaciones que no dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin afectar el debido proceso.

Asimismo, la Sentencia del 26 de mayo de 2005, recaída en el Expediente N° 1966-2005-PHC/TC, fundamento jurídico 15, señala que las autoridades administrativas deben observar

los principios de impulso de oficio, celeridad y simplicidad, para evitar causar una demora innecesaria en la tramitación de los procedimientos administrativos.

Bajo la misma óptica, el autor Monroy (2013) establece que con el Principio de Celeridad Procesal se da la disminución en la duración de un proceso, con el que se logra obtener una solución rápida del conflicto, sin restringir el derecho de defensa de las partes, ni las garantías reguladas”.

Por su lado, Escobar (2013), señala que el principio de celeridad se encuentra muy relacionado al principio de economía procesal, el mismo que tiene que ver con el tiempo; es decir, con este último principio se busca un proceso se lleve a cabo en el menor tiempo posible.

A su vez, Guzmán (2009), menciona que el principio de celeridad forma parte de un principio más amplio denominado economía procesal, que implica un ahorro de costes en términos de tiempo, dinero y esfuerzo en la tramitación de los procedimientos administrativos.

En esta misma línea, el autor Zumaeta (2015) indica que la economía procesal está conexo al ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

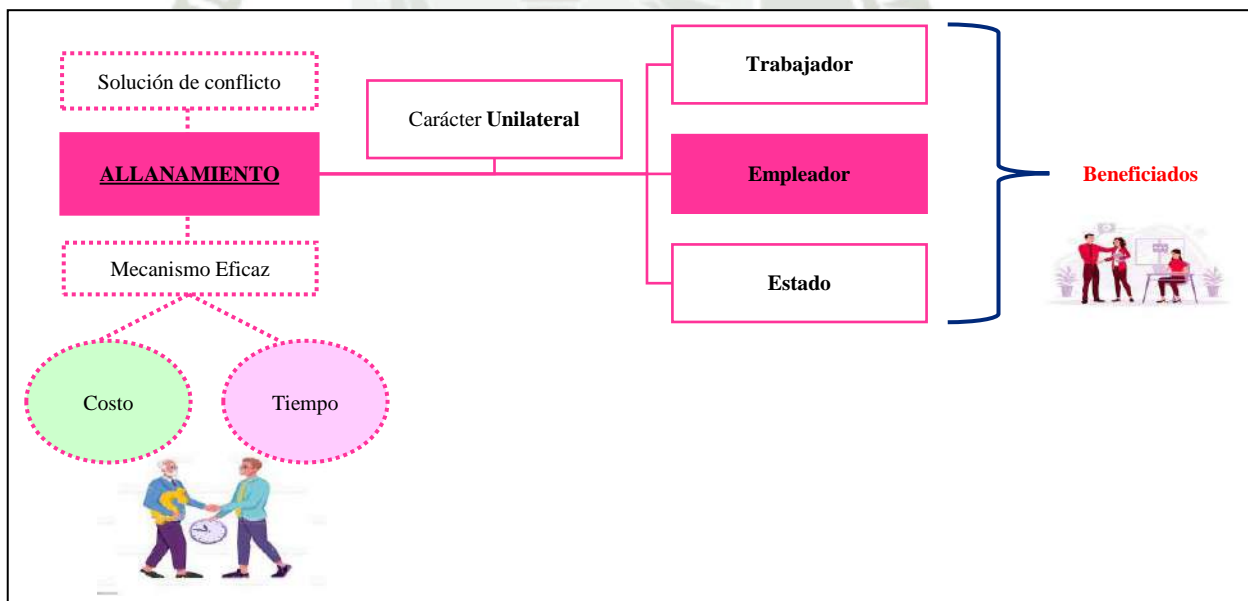
- **Tiempo:** Se busca que las controversias se resuelvan en el más corto plazo, sin que se dilaten innecesariamente.
- **Gasto:** Se busca evitar que los costos que impidan a las partes hacer efectivos sus derechos, es decir, lo que se busca impedir básicamente son desigualdades económicas.

- **Esfuerzo:** Se busca la simplificación de tiempo, es decir, evitar actos incensarios dentro del interior del procedimiento, sin vulnerar el derecho de defensa.

En efecto, los administrados se beneficiarían, toda vez que dejarían de realizar gastos en su defensa legal, del mismo modo, la administración pública podría disminuir su carga procedimental de los órganos resolutivos, asimismo, se libera de pronunciarse sobre el fondo de la denuncia y de gastar recursos en la instrucción y actuación de mayores medios de prueba; finalmente, los trabajadores también resultarían beneficiados, ya que el empleador deberá reparar obligatoriamente el derecho vulnerado dentro de un plazo razonable.

FIGURA N° 19

EFFECTO INTRINSECO DEL ALLANAMIENTO



Fuente: Elaboración Propia.

Entonces, conforme lo mencionado, y como lo muestra la figura, consideramos que dentro de un Procedimiento Administrativo Sancionador se busca el ahorro en tiempo y costo, siendo que, al ser más largo el procedimiento las partes tienen que asumir mayores gastos y

recursos; por lo que, en resumidas cuentas, la celeridad y la economía procesal serian uno de los efectos que produciría el allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, con los que se evitaría meros formalismos, ponderando conjuntamente los criterios de celeridad, economía procesal, eficiencia y eficacia, en este sentido se lograría obtener una decisión en el más corto tiempo, haciendo uso razonable de los recursos, apegándose siempre al debido procedimiento.

9.2. PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD DE EMPRESA

Definitivamente, no resulta raro observar en noticias de diarios la cantidad de empresas sancionadas pecuniariamente, hasta se publica las cifras de las multas; de igual manera, conforme la información estadística observada con antelación, nos queda bastante claro que las sanciones pecuniarias equivalen a millones de soles.

FIGURA N° 20

NOTICIAS DE EMPRESAS SANCIONADAS POR SUNAFIL



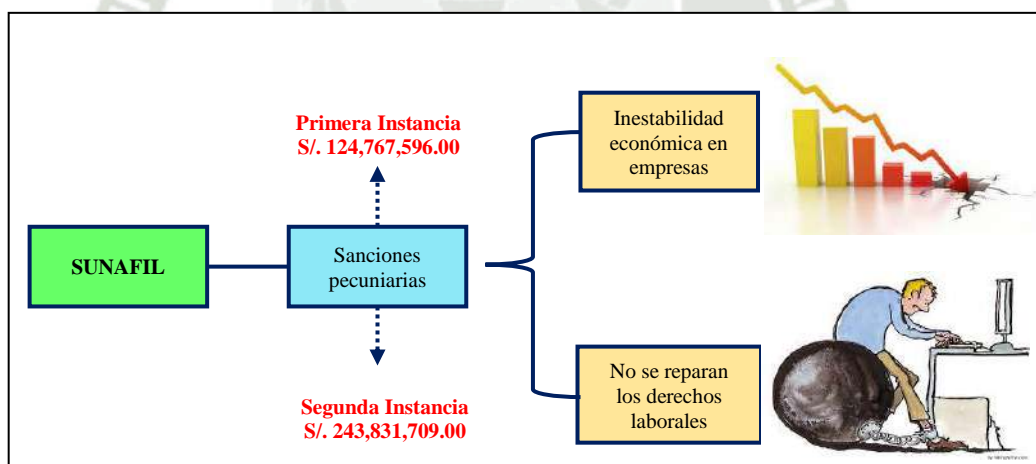
The screenshot shows two news articles. The top article from 'El Peruano' is titled 'Sunafil sanciona a doce empresas con más de 2 millones de soles por incurrir en discriminación salarial'. It reports that 44 companies were inspected in Lima Metropolitana, with 12 sanctioned for salary discrimination, totaling 2,149,550 soles in fines. The bottom article from 'El Comercio' is titled 'Más de 2.900 empresas fueron multadas con un total de S/21,6 millones por no pagar gratificaciones en 2021'. It states that 4,061 resolutions were issued during the period, with fines totaling more than 21 million soles.

Fuente: Elaboración Propia.

Al respecto, el profesor Herrera (2014), señala que las multas siguen siendo confiscatorias y pueden atentar contra la continuidad de las actividades de las empresas, en ese sentido, considera que se debe cambiar el criterio fiscalista de SUNAFIL, ya que su labor debería ser de difusión y persuasión, más que sancionador.

El mismo autor señala que las sanciones de SUNAFIL son confiscatorias, al respecto señala un ejemplo muy fácil de entender: *"Una PYME podría ser multada hasta con S/. 500,000. ¿Qué PYME en el Perú tiene ese nivel de capital? Podrían cerrar la empresa y se lograría un efecto contrario al requerido, que es proteger a los trabajadores"*.

FIGURA N° 21
INESTABILIDAD ECONÓMICA DE LAS EMPRESAS



Fuente: Elaboración Propia.

Indudablemente, la imposición de multas a los empleadores por su conducta infractora genera una inestabilidad económica en las empresas; sin embargo, con esta medida no siempre se logra reparar el derecho vulnerado del trabajador, siendo que, al ser las multas tan exorbitantes, provocan el cierre intempestivo de las empresas, dejando a muchos de los trabajadores sin empleo.

Entonces, no se trata de contar con un sistema con carácter puramente sancionador, sino que se debe tener un enfoque tanto orientador como sancionador, ambos deben darse conjuntamente en aras de lograr el objetivo central, que es el cumplimiento de las normas de trabajo.

Ahora bien, en frecuente y consistente jurisprudencia, el Tribunal Constitucional ha desarrollado el *contenido esencial* de las denominadas libertades económicas que conforman el régimen económico de la Constitución, dentro de las cuales se encuentra la libertad de empresa, la misma que: *“se erige como derecho fundamental que garantiza a todas las personas a participar en la vida económica de la Nación, y que el poder público no sólo debe respetar, sino que además debe orientar, estimular y promover”*, según el Fundamento Jurídico N° 8 de la Sentencia que recae en el Expediente N° 03116-2009-PA/TC .

Específicamente, a través del Artículo 59° de la Constitución se reconoce el derecho a la libertad de empresa, por ende, el Tribunal Constitucional, por medio de la Sentencia recaída en el Expediente N° 01405-2010-PA/TC, señala que este derecho garantiza a todas las personas la libertad de: (1) Crear o constituir empresas dentro del mercado, (2) Establecer sus propios objetivos como empresa, (3) Dirección y planificación de su organización, (4) Cesación y salida del mercado.

Como se puede ver, la Constitución, a través del derecho a la libertad de empresa garantiza el inicio, el mantenimiento así como el término de la actividad empresarial, por esta razón, consideramos que SUNAFIL al ser una entidad que forma parte del Estado, no debería tener una posición tan punitiva y sancionadora, siendo que este enfoque puede poner en peligro la viabilidad y continuidad de las empresas, provocando su cierre intempestivo, con lo que se

transgrede la misma Constitución, hecho que a su vez genera que muchos de los trabajadores se queden sin empleo por el cierre de sus centros de trabajo, provocando indirectamente el desempleo.

De lo establecido, consideramos que, de regularse la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, el efecto que ha de producir es la protección del derecho de empresa, con el que se reduciría el número de empresas sancionadas con multas altas, evitando también el cierre intempestivo de estas.

9.3.PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR

Como bien sabemos, las partes involucradas dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL son específicamente la Autoridad Administrativa de Trabajo y el empleador inspeccionado. Ahora bien, la Autoridad Administrativa de Trabajo es quien ejerce la potestad sancionadora y el empleador inspeccionado es el presunto infractor; claramente el trabajador no es parte del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL; sin embargo, se ha de tener presente que el trabajador es un tercero interesado respecto a lo que se resuelva dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, ya que es el afectado con la conducta infractora del empleador, por lo tanto, busca que se restablezca dicha conducta, reparándose de este modo el derecho vulnerado.

La Ley del Procedimiento Administrativo General, en el numeral 2 del Artículo 51° se refiere al tercero interesado bajo el siguiente sentido: “(...) Se consideran administrados respecto de algún procedimiento administrativo concreto: a) Quienes lo promuevan como titulares de derechos o intereses-legítimos individuales o colectivos. b) Aquellos, que, sin haber iniciado

el procedimiento, posean derechos o intereses legítimos que puedan resultar afectados por la decisión a adoptarse”. Entonces el trabajador encaja en el literal b), por tanto, podría ser considerado como un tercero interesado.

Servat (2021) nos dice que *resulta importante que siempre se privilegie el cumplimiento al trabajador, aunque esto conlleve que el Estado pueda aparecer menos drástico*. Por esta razón, consideramos que SUNAFIL no solo debe tener como objetivo aplicar sanciones, sino, muy por el contrario, debe tener como propósito lograr que el trabajador acceda a los derechos laborales que le corresponden como tal; del mismo modo, debe lograr que el empleador cumpla con las obligaciones laborales; en este sentido y acorde a lo citado por la autora Vilela (2021), *el ente fiscalizador no debe tener como única finalidad imponer sanciones o cobrar multas que hagan que los derechos laborales se conviertan en inalcanzables, lejanos o imposibles de cumplir*. Por otro lado, la misma autora cita que la normativa referente a la inspección de trabajo debe responder a la siguiente ecuación: Primero debe *verificar*, Segundo debe *prevenir*, Tercero debe *asesorar* y finalmente, Cuarto debe *sancionar*.

Entonces, de regularse la figura legal del allanamiento, el efecto inmediato a causar es la protección de los derechos del trabajador, ya que se conseguirá la reparación obligatoria del derecho vulnerado del trabajador, dentro de un plazo corto y exigible, y no dentro del plazo de 01 año como lo señala de forma genérica el Artículo 49° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, regulación actual que evidentemente vulnera el principio de razonabilidad y proporcionalidad.

10. LÍMITES Y EXCLUSIONES DEL ALLANAMIENTO

A manera de ejemplo, dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI, la figura legal del allanamiento se efectúa en la presentación de los descargos, de este modo se da por concluido el procedimiento liminarmente, pudiendo imponerse una amonestación como sanción, caso contrario corresponde imponer una sanción pecuniaria. Por otro lado, se refiere que en los casos en que el allanamiento se efectúe sobre controversias concernientes a actos de discriminación, actos contrarios a la vida y a la salud y sustancias peligrosas, se considera como un atenuante pero la sanción a imponer será pecuniaria.

Ahora bien, de regularse el allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, fundamentalmente se deben establecer límites, tal y como se ha regulado dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI; en este sentido, consideramos que los límites debieran ser las infracciones consideradas insubsanables, al respecto, el Artículo 49° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, señala que “una infracción es insubsanable cuando los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación no pueden ser revertidos”.

En esta línea las infracciones insubsanables determinadas expresamente, por las que no sería procedente acogerse a esta figura legal propuesta, son:

1. Según el Decreto Supremo N° 012-2013-TR las infracciones en materia de seguridad que causen un accidente de trabajo son de carácter insubsanable, comprendiéndose que el posterior cumplimiento de las obligaciones incumplidas no podrá retrotraer

- los efectos perjudiciales para la vida y/o salud del trabajador afectado al estado anterior de las cosas, sino únicamente compensarlo.
2. Según la Resolución Directoral N° 029-2009-MTPE/2/11.4, las infracciones a la labor inspectiva son de carácter insubsanable, dado que, al incumplir el deber de colaboración, dilatan o impiden el normal desarrollo de las actuaciones inspectivas.
 3. Según los numerales 7 y 18 del Artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, las infracciones por trabajo de menores de edad y por trabajo forzoso, puesto que, al ser conductas prohibidas, sus efectos no pueden ser revertidos o regularizados.

Al respecto, se debe tener presente que, por medio de la Resolución de Sala Plena N° 003-2024-SUNAFIL/TFL, la Sala Plena del Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, estableció una lista de precedentes administrativos, los mismos que ha de observarse de forma obligatoria, puesto que se refieren al carácter subsanable de las infracciones a las normas de trabajo. Dentro de esta lista de precedente encontramos:

- Las infracciones *subsanables* básicamente son incumplimientos que sólo ocasionen riesgos o potenciales daños, sin llegar a manifestarse como daños tangibles, pudiendo ser corregidos o rectificadas por el empleador.
- Las infracciones *insubsanables* son incumplimientos tipificados en el Reglamento de la Ley General de Inspección al Trabajo que hayan originado un perjuicio real, comprobado por la inspección del trabajo, y que este no sea susceptible de ser reparado.

11. SANCIÓN A IMPONERSE ANTE EL ACOGIMIENTO DEL ALLANAMIENTO

Se puede verificar en la normativa laboral que las sanciones a imponerse son las multas y el cierre temporal, de por sí no se regula la amonestación como una sanción.

Nuevamente, a modo de referencia, nos dirigimos al Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI, en el que se impone como sanción una amonestación en los casos en los que el infractor realiza el allanamiento, dentro del plazo de presentación de descargos, caso contrario, la sanción que se impone es pecuniaria.

Ante ello, los autores Gómez, Isla y Mejía (2010) consideran que:

La amonestación se aplica cuando el daño o la puesta en riesgo cometido por la infracción es mínimo o inexistente y hay atenuantes que justifican que la Administración simplemente haga un llamado de atención al administrado infractor. Si bien no se sanciona pecuniariamente al administrado, el hecho de que exista un procedimiento donde se verifique su responsabilidad constituye una afectación a su reputación y podrá ser considerado como un antecedente para un futuro caso (p.137).

Al respecto, Prieto (2021), señala que, al acogerse al allanamiento, siempre debe existir la posibilidad de aplicar una amonestación o sanción pecuniaria, ya que los casos que se presentan son diferentes, por lo que es necesario evaluar si existe mala fe, si el caso es reincidente, si solo pretende sacar una ventaja económica sin demostrar la voluntad de rectificar la conducta infractora.

La propuesta de incorporarse la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, busca por un lado que los empleadores puedan ser sancionados con una amonestación, sin embargo, este incentivo solo será posible en los casos en que la infracción la hayan cometido por primera vez.

Entonces, de regularse el allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, para que se haga efectivo, el empleador deberá allanarse a las pretensiones del denunciante dentro del plazo otorgado para la presentación de descargos, posteriormente se verifica y determina la responsabilidad del empleador, de proceder este mecanismo se concluye el procedimiento dictándose las medidas correctivas las cuales deberán ser cumplidas obligatoriamente de forma inmediata por el empleador, dentro del plazo de 15 días hábiles, de notificada la resolución, de no cumplir con la medida correctiva a favor del trabajador, correspondería la imposición de una multa coercitiva por incumplimiento de mandato.

Ahora bien, este mecanismo no será aceptado en caso de reincidencia, al respecto el Artículo 230° de la Ley de Procedimiento Administrativo General considera la reincidencia como la comisión de la misma infracción que se da dentro del plazo de un año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.

En esta línea, Prieto (2021) señala que una amonestación no sería viable si estamos ante una conducta infractora que atenta contra la vida, la salud, los derechos fundamentales, o si se actúa en contra el principio de la buena fe, o cuando por los mismos hechos vienen allanándose de modo reincidente.

12. MEDIDA CORRECTIVA A IMPONERSE ANTE EL ACOGIMIENTO DEL ALLANAMIENTO

El catedrático Danós (2019) establece que las medidas correctivas han experimentado un significativo apogeo durante los últimos años, dentro del ordenamiento jurídico – administrativo peruano, principalmente en las disposiciones que desarrollan el procedimiento administrativo sancionador de los organismos reguladores, así como en varios otros marcos legales.

La Ley del Procedimiento Administrativo General, en el numeral 1 del Artículo 251°, se refiere a las medidas correctivas, específicamente, se faculta a la administración sancionadora a imponer medidas correctivas a los administrados, conjuntamente con sanciones administrativas, con el objetivo de reparar una determinada situación alterada por una infracción.

Según Espinoza (2010), la medida correctiva podría considerarse como una sanción administrativa que no tiene un fin punitivo, sino más bien tiene como propósito revertir las cosas al estado anterior a la comisión de la infracción. En esta misma línea, Jalvo (2007) establece que *“las medidas correctivas tienen por objeto proporcionar una respuesta rápida a una situación específica y al daño o peligro que ésta pueda significar para determinados bienes e intereses. En tal sentido, su adopción persigue el restablecimiento del orden jurídico alterado”* (p.50).

Por su parte, Morón (2019) señala que las medidas correctivas serán válidas si cumplen con los siguientes requerimientos:

Ser emitido por una autoridad con competencia asignada para ello, tener un objeto o contenido lícito, preciso y posible, satisfacer una finalidad pública, estar debida y adecuadamente motivado y surgir luego de haber seguido un procedimiento previo y con las garantías debidas (p.370).

En síntesis de lo establecido por la normativa y los autores, podemos colegir que las medidas correctivas tienen como fin la reparación o corrección de la conducta infractora, ello supone que el administrado debe reponer inmediatamente las cosas al estado anterior a la comisión de la infracción; en este sentido, de regularse el allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, y de acogerse el empleador a dicha figura legal, es primordial que este cumpla con revertir los efectos de su conducta infractora, dentro de un plazo mínimo obligatorio a favor del trabajador, a quien se ha vulnerado su derecho laboral.

En este orden de ideas, resulta muy importante el cumplimiento de las medidas correctivas, para ello, el administrado debe acreditar fehacientemente el acatamiento de las mismas, bajo un plazo preestablecido, acto que ha de ser verificado por la autoridad correspondiente para determinar su fiel cumplimiento y solo de esta manera procederá la conclusión del procedimiento administrativo sancionador; ahora, en cuanto al plazo específicamente hablando, este debe ser razonable, por lo que consideremos que no podrá ser menor de tres (3) días hábiles, ni mayor de diez (10) días hábiles para dar cumplimiento a la medida correctiva, según cada caso en concreto; se debe tener presente que esta propuesta se da en función a los plazos que se vienen otorgando al empleador para el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento dentro del procedimiento inspectivo, los mismos que varían entre 3 días hábiles, 5 días hábiles y 10 días hábiles.

Por otro lado, consideramos que la medida correctiva propuesta no debe ser susceptible de impugnación, así como lo es hoy en día la medida inspectiva de requerimiento según el Artículo 20.20 del Reglamento de la Ley de Inspección de Trabajo, la cual tiene como naturaleza jurídica ser una medida correctiva según el Tribunal de Fiscalización Laboral mediante Resolución N° 018-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala de fecha 08 de junio del 2021.

Cabe precisar que, de darse el incumplimiento del mandato de la medida correctiva, creemos que es pertinente la imposición automática de una multa coercitiva, la misma que se encuentra regulada en el Artículo 210° de la Ley del Procedimiento Administrativo General e instaura que la administración puede imponer multas coercitivas como un medio de ejecución forzada; básicamente, esta multa es independiente de las sanciones y medidas correctivas ya impuestas, que tiene como *“fin principal que el administrado se encuentre obligado a cumplir con el acto administrativo”*, tal y como lo señala el autor Tirado (2003).

En efecto, el autor Pizarro (2015) establece que:

La naturaleza de la multa coercitiva se encuentra dentro del ejercicio de la autotutela ejecutiva de la Administración, pues simplemente constata que se ha producido un incumplimiento voluntario de un mandato exigible por esta autoridad y, en consecuencia, se adoptan medidas para su cumplimiento (p. 454).

Ello supone, que la administración se encuentra en la potestad de ordenar el cumplimiento de sus decisiones administrativas a través de medios de coacción o coerción, las que deberán ser cumplidas obligatoriamente por el administrado, a pesar de no estar de acuerdo.

Entonces, a efecto de evitar que el allanamiento sea mal utilizado por parte del administrado, es necesario que se castigue o aperciba el incumplimiento de la medida correctiva con una multa coercitiva, por lo que, bajo el principio de proporcionalidad y razonabilidad su cuantía y plazo deben ser fijados idóneamente, en base a criterios objetivos para lograr vencer la resistencia al cumplimiento del mandato; es por ello que, mostraremos información de algunas entidades que utilizan la multa coercitiva dentro de los procedimientos administrativos sancionadores, a fin de tener una idea a cuánto asciende dicha multa y el plazo que se dispone para su cumplimiento.

TABLA N° 10
IMPOSICIÓN DE MULTA COERCITIVA

ENTIDAD	NORMATIVA	MULTA COERCITIVA
Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual - INDECOPI	Código de Protección y Defensa del Consumidor	Artículo 117.- Multas coercitivas por incumplimiento de mandatos. Si el obligado a cumplir con un mandato del Indecopi respecto a una medida correctiva o a una medida cautelar no lo hace, se le impone una multa coercitiva no menor de una (1) Unidad Impositiva Tributaria, tratándose de una microempresa; en todos los otros supuestos se impone una multa no menor de tres (3) Unidades Impositivas Tributarias (UIT). En caso de persistir el incumplimiento de cualquiera de los mandatos a que se refiere el primer párrafo, el órgano resolutorio puede imponer una nueva multa, duplicando sucesivamente el monto de la última multa impuesta hasta el límite de doscientas (200) Unidades Impositivas Tributarias (UIT). La multa que corresponda debe ser pagada dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, vencido el cual se ordena su cobranza coactiva. No cabe la impugnación de las multas coercitivas previstas en el presente artículo.
Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental - OEFA	Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (SINEFA) Reglamento del Procedimiento Administrativo Sancionador del OEFA	Artículo 22.- Medidas correctivas (...) 22.4 El incumplimiento de una medida correctiva por parte de los administrados acarrea la imposición automática de una multa coercitiva no menor a una (1) UIT ni mayor a cien (100) UIT. La multa coercitiva deberá ser pagada en un plazo de cinco (5) días, vencido el cual se ordenará su cobranza coactiva. Artículo 23.- Imposición de multas coercitivas por incumplimiento de medidas administrativas (...) 23.4 Frente a la imposición de una multa coercitiva no procede la interposición de recurso impugnativo.

Fuente: Elaboración Propia en base a información del Código de Protección y Defensa del Consumidor, Ley del Sistema Nacional de Evaluación y Fiscalización Ambiental (SINEFA) y Reglamento del Procedimiento Administrativo Sancionador del OEFA.

Como se puede observar en la Tabla N° 10, en cuanto al incumplimiento de un mandato, las entidades imponen al administrado una multa coercitiva no menor a una (1) UIT; en este sentido, ante el incumplimiento de la medida correctiva de regularse el allanamiento dentro

del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, consideramos también que debería imponerse una multa coercitiva no menor a una (1) UIT, ni mayor a trescientas (300) UIT, y en caso de que persista el incumplimiento del mandato, correspondería imponerse una nueva multa, duplicando sucesivamente respetando el límite establecido, en mérito a lo establecido en el Artículo 210° de la Ley del Procedimiento Administrativo General que regula la imposición de multas coercitivas, reiteradas por períodos suficientes para cumplir lo ordenado. En cuanto al límite de la cuantía propuesta, ésta se encuentra en concordancia con la escala de multas regulada en el Artículo 39° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. Se debe tener presente que Artículo 210° de la Ley del Procedimiento Administrativo General regula la imposición de multas coercitivas, reiteradas por períodos suficientes para cumplir lo ordenado.

Ahora bien, es ineludible establecer la cuantía de las multas coercitivas para micro o pequeñas empresas, la cual consideramos debiera disminuir, dado que dichas empresas no se encuentran en la capacidad de asumir el 100% de la multa coercitiva propuesta, por ende, resulta necesario que estas se reduzcan a un 50%, siguiendo la línea de lo establecido en el Artículo 39° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

En cuanto al plazo que se ha de otorgar para el cumplimiento del pago de la multa coercitiva, se puede observar en la tabla precedente que, ambas entidades coincidieron en regular el plazo de cinco (5) días hábiles, es en este sentido que creemos que es razonable otorgar el mismo plazo.

Cabe mencionar que la multa coercitiva no resulta impugnabile, ya que se trata del ejercicio de una facultad que le ha sido plenamente conferida por ley.

13. DOCTRINA DEL ALLANAMIENTO

13.1. DOCTRINA EXTRANJERA

El profesor uruguayo Couture (1958) señala que el allanamiento se basa en el acto de disposición del demandado, a través del cual se somete lisa y llanamente a la petición del actor; señala que esta figura legal coincide con la confesión.

En esta misma línea, el jurista argentino Palacio (2003) establece que el allanamiento es una manera posible que puede utilizar el demandado mediante una declaración en la que reconoce que la pretensión fundada es fundada.

Recurriendo a la doctrina procesal española, Guas (1961) señala que el allanamiento “es una declaración de voluntad del demandado por la que éste abandona su oposición a la pretensión del demandante” (p.548), del mismo modo, el autor Prieto-Castro (1964) considera que el allanamiento “es una manifestación de conformidad del demandado con la petición contenida en la demanda” (p.542); finalmente, el autor Gómez (1976) define al allanamiento como “un puro acto procesal de reconocimiento por parte del demandado de que la acción ejercitada contra él es fundada” (p.396).

Como se puede observar, los juristas coinciden en que el allanamiento es una decisión que implica aceptar las pretensiones, con esta acción, evidentemente se concluye anticipadamente la controversia iniciada por un determinado actor.

13.2. DOCTRINA NACIONAL

Del mismo modo, los autores nacionales conceptualizan al allanamiento de forma análoga a los enunciados previamente:

Ledesma (2015) señala que “el Allanamiento implica conformidad con las pretensiones deducidas por la parte contraria. Es el asentimiento que presta el demandado a lo pedido por el actor” (p. 50).

Asimismo, Hinostroza (2016) define al allanamiento como:

El Allanamiento es el acto jurídico procesal que importa la sumisión expresa a las pretensiones formuladas por la parte contraria, ya sea en vía de acción o de reconvencción. Quien se allana se somete a la pretensión planteada en su contra, abandonando toda oposición y o defensa posible (p. 37).

Finalmente, Monroy (2013) afirma que el allanamiento es la posición pasiva adoptada por el demandado, con la que renuncia su defensa; aceptando la veracidad de las pretensiones planteadas, sin que esto suponga concordar con los fundamentos de hecho y de derecho que este presenta (p. 24,25).

Como se observa, la doctrina nacional y la doctrina extranjera conceptualizan similarmente, de manera adicional Hinostroza y Monroy dan a entender que el allanamiento es una renuncia a la defensa. En este sentido se demuestra que el allanamiento implica aceptación por parte del demandado de la petición del demandante.

14. EL ALLANAMIENTO EN EL DERECHO COMPARADO

Consideramos que es necesario recurrir al derecho comparado de la figura legal del allanamiento, para determinar cómo es su aplicación en otros países, del mismo modo nos permite conocer su concepto, si este es similar o varía por el espacio geográfico en donde se aplica, es por ello que a continuación damos a conocer los conceptos de allanamiento extraídos de los Códigos Procesales de Colombia, Ecuador, España y Bolivia.

14.1. COLOMBIA

Dentro de la legislación de Colombia, el allanamiento está regulado en el Código de Procedimiento Civil, Decretos Números 1400 y 2019 de 1970, concretamente el Artículo 93° señala:

Allanamiento a la demanda. En la contestación o en cualquier momento anterior a la sentencia de primera instancia el demandado podrá allanarse expresamente a las pretensiones de la demanda, reconociendo sus fundamentos de hecho, caso en el cual se procederá a dictar sentencia de conformidad con lo pedido. Sin embargo, el juez podrá rechazar el allanamiento y decretar pruebas de oficio cuando advierta fraude o colusión, o lo pida un tercero que intervenga en el proceso como parte principal. El allanamiento de uno de los varios demandados, no afectarán a los otros, y el proceso continuará su curso con quienes no se allanaron.

Como se observa, la regulación del allanamiento colombiana difiere con la regulación peruana, toda vez que, en Colombia, el allanamiento implica la aceptación de hechos y en Perú, se da la aceptación de la pretensión en su contra.

14.2. ECUADOR

Dentro de la legislación de Ecuador, el allanamiento está regulado en el Código de Procedimiento Civil, específicamente, en el Artículo 392 se establece:

El demandado podrá allanarse expresamente a las pretensiones de la demanda, en cualquier estado del juicio, antes de la sentencia. El allanamiento de uno o de varios demandados, sobre una obligación común divisible, no afectará a los otros, y el proceso continuará su curso con quienes no se allanaron. Las mismas reglas se aplicarán en caso de reconvencción.

Como se observa, la regulación del allanamiento colombiana guarda cierta concordancia con la regulación peruana.

14.3. ESPAÑA

Dentro de la legislación de España, el allanamiento está regulado en la Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000, particularmente en su Artículo 21 señala:

1. Cuando el demandado se allane a todas las pretensiones del actor, el tribunal dictará sentencia condenatoria de acuerdo con lo solicitado por éste, pero si el

allanamiento se hiciera en fraude de ley o supusiera renuncia contra el interés general o perjuicio de tercero, se dictará auto rechazándolo y seguirá el proceso adelante.

2. Cuando se trate de un allanamiento parcial el tribunal, a instancia del demandante, podrá dictar de inmediato auto acogiendo las pretensiones que hayan sido objeto de dicho allanamiento. Para ello será necesario que, por la naturaleza de dichas pretensiones, sea posible un pronunciamiento separado que no prejuzgue las restantes cuestiones no allanadas, respecto de las cuales continuará el proceso. Este auto será ejecutable conforme a lo establecido en los artículos 517 y siguientes de esta Ley.

Evidentemente, los efectos que genera el allanamiento tanto en legislación española como en nuestra legislación son similares, sin embargo, la legislación española regula la figura del allanamiento parcial, lo que no se ha dado en la legislación peruana.

3.4.BOLIVIA

Dentro de la legislación de Bolivia, el allanamiento está regulado en su Código Procesal Civil, que señala en su Artículo 127 lo siguiente:

1. La parte demandada al tiempo de contestar, podrá allanarse a la demanda, aceptando la pretensión de la parte actora.
2. Si el allanamiento a la demanda fuere total, se pronunciará sentencia sin necesidad de otra prueba ni trámite, y si fuere solo parcial, se tendrá por probada en la parte allanada, debiendo proseguir la sustanciación en lo demás.

3. No será admisible el allanamiento si el objeto de la pretensión es de orden público, si se tratare de derechos indisponibles o si los hechos en que se funda la demanda no pudieren ser probados por confesión (Ley N.º 439, Art. 127, 2013).

En efecto, como se puede ver, la legislación boliviana coincide con lo regulado por la legislación peruana; sin embargo, al igual que la legislación de España, la legislación de Bolivia también regula el allanamiento parcial, el mismo que no se regula en nuestra legislación.

Entonces, como se puede ver en las legislaciones comparadas la figura legal del allanamiento implica “la aceptación de las pretensión o pretensiones por parte del demandado”, sin dejar de lado que cada cuerpo legal regula sus propias características.

Además, es importante precisar que, en la legislación comparada se ha desarrollado el allanamiento regulado en el cuerpo procesal civil, toda vez que no se registra información del allanamiento como un mecanismo que pone fin de forma anticipada a un Procedimiento Administrativo Sancionador en el ámbito laboral; del mismo modo, no figura como un mecanismo para concluir anticipadamente el procedimiento en materia del consumidor.

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

1. ESTRATEGIA METODOLÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN TEÓRICA JURÍDICA

En la presente investigación se ha empleado el **método dogmático**, ya que se han examinado definiciones, principios del problema planteado, para lo cual fue fundamental efectuar un análisis conceptual mediante fuentes bibliográficas y fuentes legislativas, con los que se ha logrado tener una noción más clara del problema a solucionar.

Por otro lado, se ha empleado el **método sincrético**, puesto que el presente trabajo de investigación conforme al contexto actual, así como su incidencia e implicancia en nuestro contexto social.

Además, se ha utilizado el **método histórico**, con el objetivo de examinar el problema como un asunto de relevancia social, detallando la realidad del problema o evento en la actualidad, así como las repercusiones de su desarrollo a lo largo del tiempo.

Finalmente, se ha utilizado el **método exegético**, lo que ha requerido efectuar el análisis de las normas fundamentales que regulan el tema tratado, y con ello poder realizar conclusiones.

2. MÉTODO EN EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El método de análisis de la información empleado para la presente investigación es el de análisis y síntesis, siendo que, para llegar a conclusiones previas, ha sido sumamente necesario separar cada uno de sus elementos, realizar un análisis exhaustivo de cada uno de ellos y posteriormente integrarlos mediante la síntesis para hacer uno solo, con la finalidad de hacer una conclusión y propuesta personal.

3. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN DE CAMPO

Para la presente investigación, se aplicó el Método Cualitativo y Cuantitativo, con el primer método buscamos la comprensión y conclusiones respecto al planteamiento del problema; mientras que con el segundo método se utilizara para cuantificar y medir los resultados estadísticos que resultara de la aplicación de los instrumentos.

4. TABLA DE COHERENCIAS

TABLA N° 11

TABLA DE COHERENCIAS

<p>TITULO DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>"Efectos de la aplicación del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, Perú, 2022 - 2023".</p>
<p>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</p>	<p>La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) dio a conocer que, entre los últimos años, existen muchas empresas sancionadas con multas, por no cumplir con los derechos laborales de sus trabajadores, emitiéndose resoluciones de multa equivalentes a millones de soles.</p> <p>Evidentemente la situación antes descrita genera un gran perjuicio económico en las empresas que fueron sancionadas con multas, independientemente del régimen al que pertenecen, a causa de no cumplir con los derechos de los trabajadores o por no atender oportunamente los reclamos de sus trabajadores o simplemente porque el empleador está realizando una inadecuada gestión respecto al orden de la organización de sus empresas en cuanto a la normatividad laboral.</p> <p>Ante esta problemática nos preguntamos si es adecuado incorporar la aplicación de la figura legal del Allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL regulado en la Ley de Inspección de Trabajo, considerando que muchos empleadores pueden reaccionar tardíamente ante la amenaza de una sanción pecuniaria, otorgándoles éste mecanismo como una última oportunidad para que puedan cumplir con los derechos de los trabajadores afectados y de esta manera evitar que sean sancionados con multas exorbitantes, en lugar de contradecir y adoptar una postura antagónica, de esta forma el procedimiento sancionador puede concluir anticipadamente.</p> <p>Por otro lado, es conveniente investigar si la figura legal del allanamiento es un mecanismo viable o no ante infracciones que atentan contra la vida, la salud o derechos fundamentales de los trabajadores o si el actuar del empleador va contra el principio de buena fe o cuando por los mismos hechos vienen allanándose de modo reincidente.</p> <p>En tal sentido, es preciso investigar si este mecanismo es realmente ventajoso y/o beneficioso para los trabajadores y empleadores, si con ello se evitaría incurrir en mayores recursos y tiempo, si se rectificaría la infracción y si es pertinente sólo amonestar a los empleadores que opten por esta figura legal para que rectifiquen su conducta.</p>
<p>PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN</p>	<p>¿Cuáles son los efectos que generaría la aplicación del allanamiento dentro del procedimiento administrativo sancionador de SUNAFIL?</p>

<p>HIPÓTESIS</p>	<p>DADO QUE:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los empleadores por desconocimiento no atienden oportunamente los reclamos de los trabajadores o ante una inadecuada gestión respecto al orden de la organización de sus empresas en cuanto a la normatividad laboral, incumplen con los derechos laborales de los trabajadores, constituyendo infracciones laborales que son sancionadas con multas exorbitantes. 2. Dentro de un procedimiento administrativo sancionador de Sunafil, el empleador siempre se encuentra en la obligación de cumplir con pagar las multas impuestas por SUNAFIL. 3. El allanamiento resuelve la controversia de manera celer, uniforme, eficaz y oportuna, dándole prioridad a resolver y/o solucionar efectivamente el problema del trabajador, incentivando buenas conductas de los empleadores. <p>ES PROBABLE QUE:</p> <p>Sea necesario incorporar la figura legal del allanamiento dentro del procedimiento administrativo sancionador de SUNAFIL, para poner fin a éste, de esta forma, se puede evitar mayor gasto en tiempo, recursos materiales y humanos por parte Estado, beneficiando al empleador y trabajador.</p>
<p>OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN</p>	<p>Determinar los efectos que generaría la aplicación del allanamiento dentro del procedimiento administrativo sancionador de SUNAFIL.</p>
<p>AUTORES DEL MARCO TEORICO FUNDAMENTAL</p>	<p>Alarcón, L. Carretero Pérez, A. y Carretero Sánchez, A. Chamorro, F. Couture, E. J. Escobar, A. Gallardo, M. García, E. y Fernández, T. Gómez, E. Guas, J. Guzmán, C. Hinostroza, A. Landa, C. Ledesma, M. Monroy, J. Nieto, A. Ochoa, J. Palacio, L. E. Prieto-Castro, L. Priori, G. Rebollo, M. Toyama, J. y Rodríguez, F. Zumaeta, P. Amaya, L. Baca, R. Bermúdez, J. Franciskovic, B., & Torres, C. Gómez, H., Isla, S., & Mejía, G. Guzmán, C. Herrera, R. Huapaya, R. Alejos, O. Ivanega, M. Lucchetti, A. Macías, M.C. Morales, A. V. M. Neyra, C. Prieto, A. Ramírez, L. Tamayo, D. Tirado, R. M. Vilela, A.</p>
<p>INSTRUMENTOS</p>	<p>Ficha Bibliográfica y Ficha Documental.</p>
<p>TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN</p>	<p>Por su finalidad: Es aplicada puesto que con el presente trabajo de investigación se busca resolver un problema.</p> <p>Por el nivel de profundización: Es descriptiva, siendo que se busca crear un marco regulatorio Es explicativa, puesto que tiene como finalidad analizar la figura legal del allanamiento dentro del procedimiento administrativo sancionador, para de esta manera determinar sus beneficios e importancia.</p> <p>Por el ámbito: Es documental y de campo, ya que el presente trabajo de investigación se apoya en fuentes de carácter documental en el que se analiza información escrita como bibliografía, doctrina, estadística de multas impuestas a empresas, del mismo modo, se realizara un cuestionario a Jueces de los Juzgados de Trabajo - Contencioso Administrativo de Arequipa.</p> <p>Por el tiempo: Es longitudinal o diacrónica, porque estudia un periodo temporal largo de dos años.</p>

<p>VARIABLES</p>	<p>A. Variable Independiente Efectos de la aplicación del Allanamiento.</p> <p>B. Variable Dependiente Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL</p>
<p>OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</p>	<p>A. Variable Independiente Efectos de la aplicación del Allanamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> · El Allanamiento · Normatividad · Doctrina · Derecho Comparado <p>B. Variable Dependiente Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL</p> <ul style="list-style-type: none"> · Procedimiento Administrativo Sancionador · Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral · Inspección de Trabajo · Infracciones Laborales · Sanciones Administrativas · Normatividad
<p>APORTES O CONTRIBUCIONES DE LA INVESTIGACIÓN</p>	<p>La presente investigación, será un documento crucial para determinar las ventajas que podría generar la figura legal del allanamiento dentro del procedimiento administrativo sancionador de SUNAFIL, con la que se concluiría inmediatamente el procedimiento, salvaguardando la rectificación de la conducta infractora de este modo se evitaría incurrir en mayores recursos y tiempo por parte del estado, el empleador y el trabajador.</p>

Fuente: Elaboración propia

5. POBLACIÓN DE ESTUDIO

5.1. UNIVERSO Y MUESTRA

El universo de la presente investigación está constituido por el número de Jueces de los Juzgados de Trabajo - Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

En ese sentido, el universo de la investigación asciende a seis (06) Jueces de los Juzgados de Trabajo - Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, siendo esta la cifra a considerar como muestra en la presente investigación.

TABLA N° 12
JUECES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO - CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA

N°	JUECES	JUZGADOS
1	Freddy Paul Talavera Neyra	Tercer Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
2	Lourdes Felicitas Cabrera Molina	Cuarto Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
3	Jimmy Alexander Salinas Meza	Quinto Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
4	Elio Duval Vásquez Rodríguez	Sexto Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
5	Mirian Catherine Vargas Chávez	Decimo Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
6	Edgard Jesús Carhuapoma Granda	Onceavo Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Fuente: Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa


6. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

6.1. VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE CUESTIONARIO

TABLA N° 13
VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

PREGUNTA	ESENCIAL	ÚTIL	INNECESARIA
1. ¿Por qué motivo cree usted que las empresas son sancionadas y/o multadas por SUNAFIL? a. Por no atender oportunamente los reclamos de los trabajadores. b. Por desconocimiento de los derechos de los trabajadores. c. Por desconocimiento de la normativa laboral. d. Por una inadecuada gestión del personal de la empresa. e. Todas las anteriores. f. Otro.....	X		
2. ¿Considera usted que las multas impuestas por SUNAFIL son excesivas? a. Si b. No		X	

<p>3. ¿Cree usted que con la imposición de multas por parte de SUNAFIL se repara el derecho laboral vulnerado del trabajador? ¿Por qué?</p> <p>a. Si b. No</p>	<p>X</p>		
<p>4. ¿Cómo calificaría usted al Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL?</p> <p>a. Célere b. Lento c. Ninguna de las anteriores. d. Otro.....</p>		<p>X</p>	
<p>5. ¿Dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, considera usted que se le deba dar al empleador una oportunidad para que cumpla con reparar el derecho vulnerado del trabajador evitando así recibir una sanción pecuniaria?</p> <p>a. Si b. No</p>	<p>X</p>		
<p>6. ¿Considera usted viable incorporar la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL? ¿Por qué?</p> <p>a. Si b. No</p>	<p>X</p>		
<p>7. Si la respuesta de la pregunta anterior fue positiva, ¿Cree usted que se deba establecer límites a la figura legal de allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL?</p> <p>a. Si b. No</p>	<p>X</p>		
<p>8. Si la respuesta de la pregunta 6 fue positiva, ¿Cree usted que la figura legal de allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL debería tener como beneficio la imposición de una sanción no pecuniaria?</p> <p>a. Si b. No</p>	<p>X</p>		
<p>9. ¿Qué condición debe tener la figura legal del allanamiento para ser aplicada dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL?</p> <p>a. Debe acreditarse previamente la reparación del derecho vulnerado. b. Debe ir acompañado de un apercibimiento. c. No debe haber reincidencia por parte del empleador en un plazo no menor a un año. d. Todas las anteriores. e. Otro.....</p>	<p>X</p>		

10. ¿A quién cree usted que se beneficiaría en gran medida con la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL?				
a. Empleador b. Trabajador c. SUNAFIL d. Todas las anteriores e. Ninguna de las anteriores		X		
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES				
OBSERVACIONES			NINGUNA	
VALIDADO POR			JESSICA PIZARRO DELGADO	
TELEFONO	999835402	E-MAIL	jpizarro@ucsm.edu.pe	
FECHA	04/05 /2023	FIRMA		

CAPÍTULO V

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. GENERALIDADES

Los resultados de la presente investigación están basados en el cuestionario dirigido a los Jueces de los Juzgados de Trabajo - Contencioso Administrativo. En este sentido fueron 6 los jueces quienes respondieron las preguntas del cuestionario, lo que constituye el universo y la muestra.

TABLA N° 14

**JUECES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO - CONTENCIOSO
ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA**

N°	JUECES	JUZGADOS
1	Freddy Paul Talavera Neyra	Tercer Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
2	Lourdes Felicitas Cabrera Molina	Cuarto Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
3	Jimmy Alexander Salinas Meza	Quinto Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
4	Elio Duval Vásquez Rodríguez	Sexto Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
5	Mirian Catherine Vargas Chávez	Decimo Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
6	Edgard Jesús Carhuapoma Granda	Onceavo Juzgado de Trabajo Sede Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

Fuente: Palacio de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

A continuación, se presenta la información obtenida a través de tablas y figuras con su respectivo análisis e interpretación.

2. ANÁLISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS

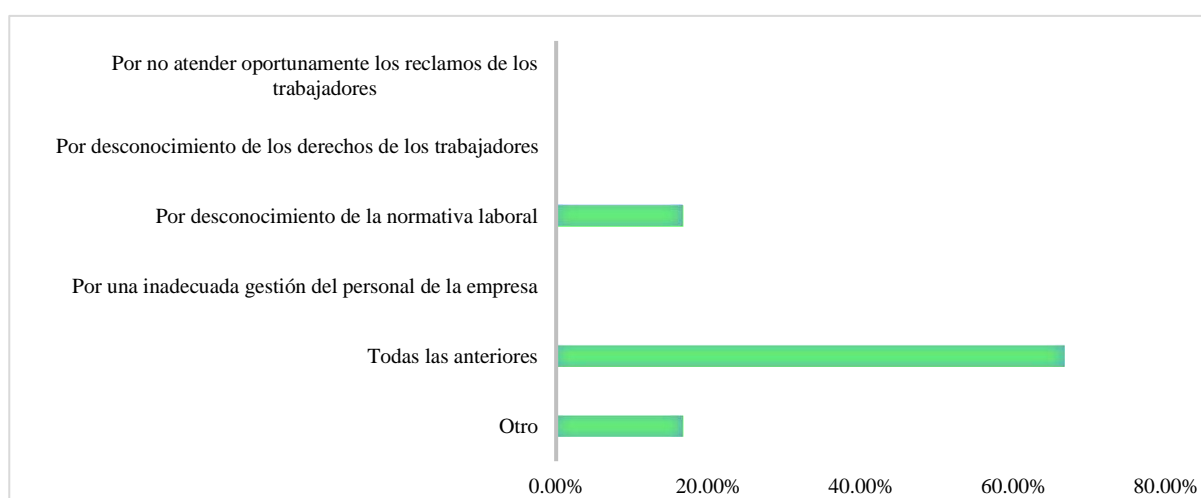
A continuación, se presenta la información obtenida de la aplicación del cuestionario, lo cual se muestra a través de tablas y figuras con su respectivo análisis e interpretación.

PREGUNTA N° 1: *¿Por qué motivo cree usted que las empresas son sancionadas y/o multadas por SUNAFIL?*

TABLA N° 15
EMPRESAS SANCIONADAS POR SUNAFIL

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Por no atender oportunamente los reclamos de los trabajadores	0	0.00%
Por desconocimiento de los derechos de los trabajadores	0	0.00%
Por desconocimiento de la normativa laboral	1	16.67%
Por una inadecuada gestión del personal de la empresa	0	0.00%
Todas las anteriores	4	66.67%
Otro	1	16.67%
Total	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).

Análisis

De la primera pregunta aplicada a los 6 Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo, se observa que el 66.67% consideran que las empresas son sancionadas con multas por no atender oportunamente los reclamos de los trabajadores, así como por desconocimiento de los derechos de los trabajadores, también por desconocimiento de la normativa laboral y por una inadecuada gestión de la empresa; es por ello que marcaron la alternativa de todas las anteriores. Por otro lado, un 16.67% considera que la imposición de multas sólo se debe a que las empresas desconocen la normatividad laboral que protegen a sus trabajadores. Del mismo modo, el 16.67% marcaron la alternativa Otro, considerando que las multas sólo se deben a que los empleadores incumplen con sus obligaciones laborales.

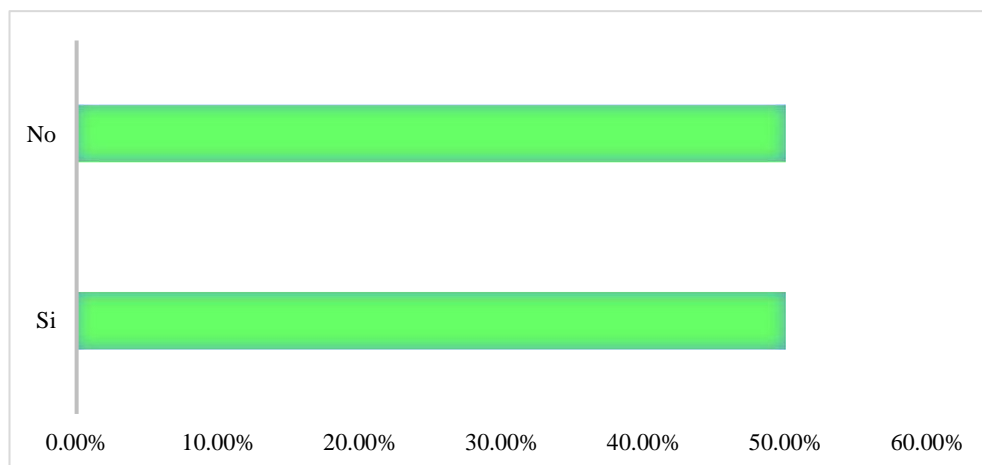
Entonces, de la cédula de preguntas aplicada a los jueces queda claro que las empresas independientemente al régimen laboral al que pertenezcan, por lo general son sancionadas ante errores o defectos simples que se pueden identificar a tiempo, que en muchos de los casos son omitidos, lo que acarrea la imposición de multas exorbitantes; por lo que, ante la imposición de una sanción pecuniaria recién se dan cuenta que era más beneficioso cumplir con reparar el derecho vulnerado del trabajador que pagar una multa tan excesiva que a las finales terminan por afectar la economía de la empresa. Bajo lo mencionado, es necesario que la inspección y el asesoramiento vayan de la mano, para incentivar a los empleadores a adherirse a los objetivos de la ley.

PREGUNTA N° 2: *¿Considera usted que las multas impuestas por SUNAFIL son excesivas?*

TABLA N° 16
MULTAS IMPUESTAS POR SUNAFIL

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	3	50.00%
No	3	50.00%
Total	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).

Análisis

De la segunda pregunta aplicada a los 6 Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo, se observa que el 50% consideran que las multas impuestas son excesivas, asimismo, otro 50% consideran que no son excesivas.

Entonces, este resultado denota que existen dos posiciones marcadas respecto a la imposición de multas, por un lado, hay quienes consideran que las multas son excesivas, puesto que como lo hemos mencionado, su finalidad es disuadir, corregir y castigar las conductas ilegales; sin embargo, debemos precisar que también que pueden resultar ser únicamente punitivas, lo que podría implicar la salida del mercado de las empresas, por lo tanto, no alientan al cumplimiento del derecho.

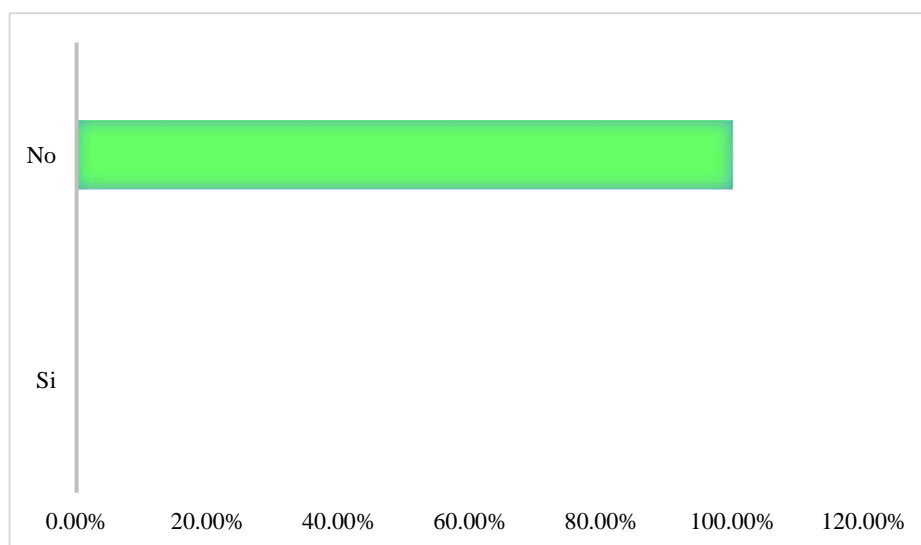
Por otro lado, hay quienes consideran que las multas impuestas por SUNAFIL no son excesivas, siendo que la cuantía de las multas está acorde al incumplimiento de sus obligaciones laborales; al respecto podemos señalar que, si las multas fuesen bajas o de poca cuantía, muchos de los empleadores las ignorarían, prefiriendo abonarlas que cumplir con los derechos laborales o disposiciones legales, hecho que perjudicaría de sobremanera a los trabajadores.

PREGUNTA N° 3: ¿Cree usted que con la imposición de multas por parte de SUNAFIL se repara el derecho laboral vulnerado del trabajador?

TABLA N° 17
MULTAS IMPUESTAS POR SUNAFIL REPARAN EL DERECHO VULNERADO DEL TRABAJADOR

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	0	0.00%
No	6	100.00%
Total	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).

Análisis

De la tercera pregunta aplicada a los 6 Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo, se observa que el 100% consideran que la imposición de multas por parte de SUNAFIL no repara el derecho laboral vulnerado del trabajador.

Respecto a la respuesta obtenida por parte de los jueces, queda bastante claro que la imposición de multas por parte de SUNAFIL, no siempre garantiza la reparación del derecho vulnerado del trabajador, con lo que se demuestra que únicamente son de carácter punitivo, mas no preventivo.

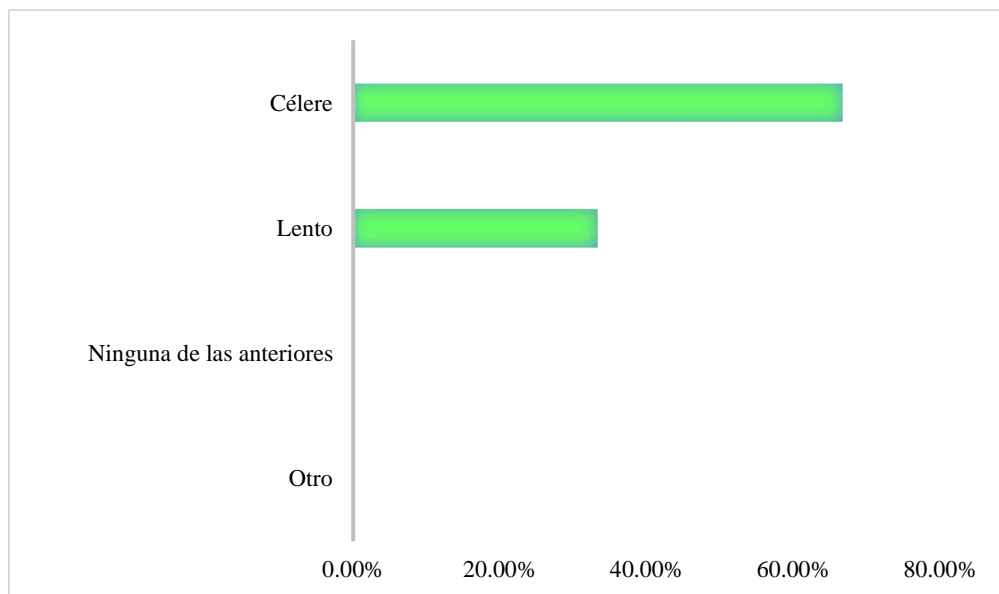
Bajo esta premisa, dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL se debe crear una cultura de prevención, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, exigiendo la reparación del derecho vulnerado dentro de un plazo mínimo exigible, de esta manera se estaría protegiendo eficazmente los derechos e intereses del trabajador por su condición, ya que es la parte más débil dentro de una relación laboral.

PREGUNTA N° 4: *¿Cómo calificaría usted al Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL?*

TABLA N° 18
CALIFICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO
SANCIONADOR DE SUNAFIL

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Célere	4	66.67%
Lento	2	33.33%
Ninguna de las anteriores	0	0.00%
Otro	0	0.00%
Total	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).

Análisis

De la cuarta pregunta aplicada a los 6 Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo, se observa que el 66.67% consideran que el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL es célere, por otro lado, un 33.33% considera que este es lento.

El resultado obtenido hace notar que los jueces consideran que el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL es célere; por lo tanto, concluye en muchos de los casos con la imposición de una sanción pecuniaria, conforme a la tabla de graduación de multas.

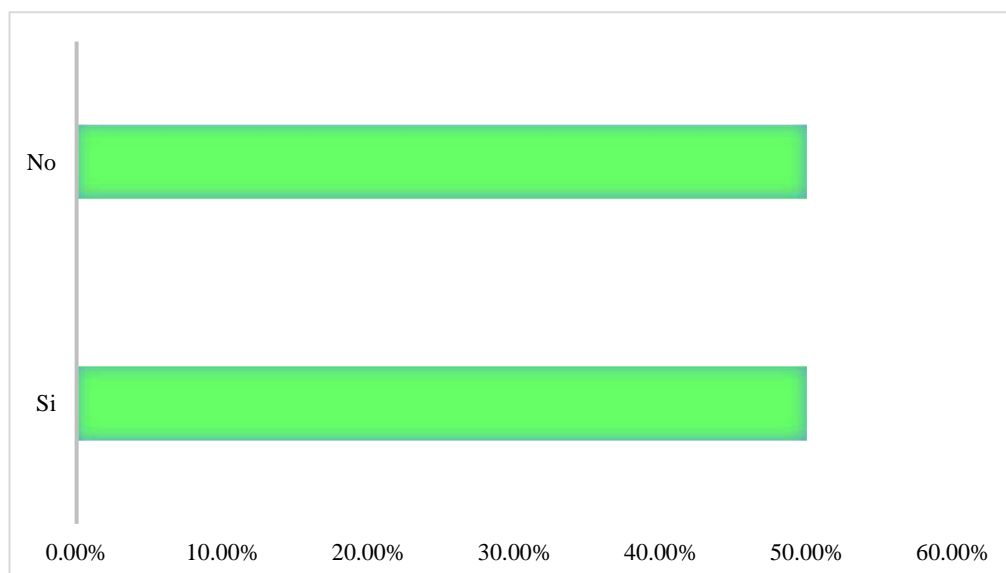
Ahora bien, el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL de cumplir con los plazos preestablecidos, podría considerarse como célere; sin embargo, esta celeridad no siempre garantiza el respeto y reparación de los derechos de los trabajadores; entonces, bajo esta observación, sería importante impulsar mecanismos más céleres para la solución de conflictos, en los que se tenga como prioridad el cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores como medidas correctivas que deberán ser cumplidas obligatoriamente dentro de un plazo corto e inmediato, debiendo ser este un requisito indispensable para la conclusión de este Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, claramente, uno de estos mecanismos sería la figura legal del Allanamiento.

PREGUNTA N° 5: *¿Dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, considera usted que se le deba dar al empleador una oportunidad para que cumpla con reparar el derecho vulnerado del trabajador evitando así recibir una sanción pecuniaria?*

TABLA N° 19
DENTRO DEL PAS DE SUNAFIL SE DEBERÍA DE DAR AL EMPLEADOR UNA ULTIMA OPORTUNIDAD PARA QUE REPARE EL DERECHO VULNERADO DEL TRABAJADOR

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	3	50.00%
No	3	50.00%
Total	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).

Análisis

De la quinta pregunta aplicada a los 6 Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo, se observa que el 50% consideran que se debe dar una oportunidad al empleador para que repare el derecho vulnerado del trabajador, asimismo, otro 50% consideran que no corresponde dar una última oportunidad al empleador para que repare el derecho vulnerado del trabajador.

De un lado, hay quienes consideran que no es posible otorgar una última oportunidad al empleador para que repare el derecho vulnerado del trabajador, siendo que el empleador ha tenido oportunidades y tiempo suficiente para realizar dicha acción antes de ingresar al Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.

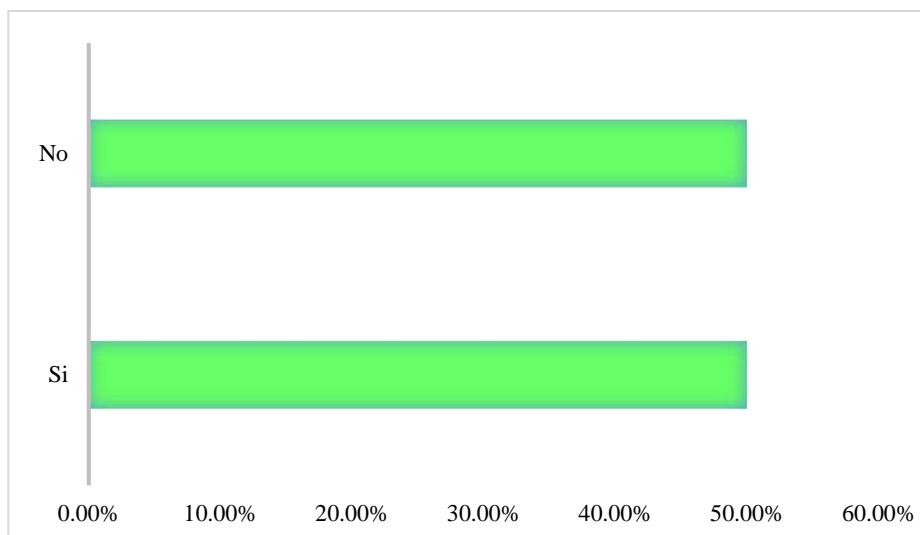
Sin embargo, es necesario tener presente que lo más importante es proteger los derechos laborales del trabajador, por lo que, sería muy viable otorgar una última oportunidad al empleador a manera de incentivo para que repare el derecho vulnerado del trabajador, ello de forma inmediata, teniendo a su vez como beneficio la no imposición de multas exorbitantes.

PREGUNTA N° 6: *¿Considera usted viable incorporar la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL?*

TABLA N° 20
INCORPORACIÓN DE LA FIGURA LEGAL DEL ALLANAMIENTO
DENTRO DEL PAS DE SUNAFIL

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	3	50.00%
No	3	50.00%
Total	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).

Análisis

De la sexta pregunta aplicada a los 6 Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo, se observa que el 50% consideran que, sí se debe regular la figura legal del allanamiento, mientras que el otro 50% consideran que no corresponde regular la figura legal del allanamiento.

Los jueces que optaron por la no regulación de la figura legal de allanamiento propuesta, pueda que consideren que el Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL debiera concluir con la imposición de una sanción pecuniaria, lo que visiblemente podría perjudicar económicamente a las empresas, a su vez perjudicaría al trabajador siendo que continuaría su derecho laboral vulnerado, del mismo modo, el Estado se podría ver perjudicado, ya que las empresas sancionadas en muchos de los casos deciden no pagar las multas, utilizando estrategias para evitar el pago inmediato, por ejemplo, en la vía administrativa recurren a los medios impugnatorios, agotada esta vía, en muchos de los casos acuden al Poder Judicial, iniciando procesos contencioso administrativo con los que se dilata más aun el tiempo, ya que la carga procesal es elevada; evidentemente estas acciones perjudican a los trabajadores, toda vez que no se repara su derecho laboral vulnerado.

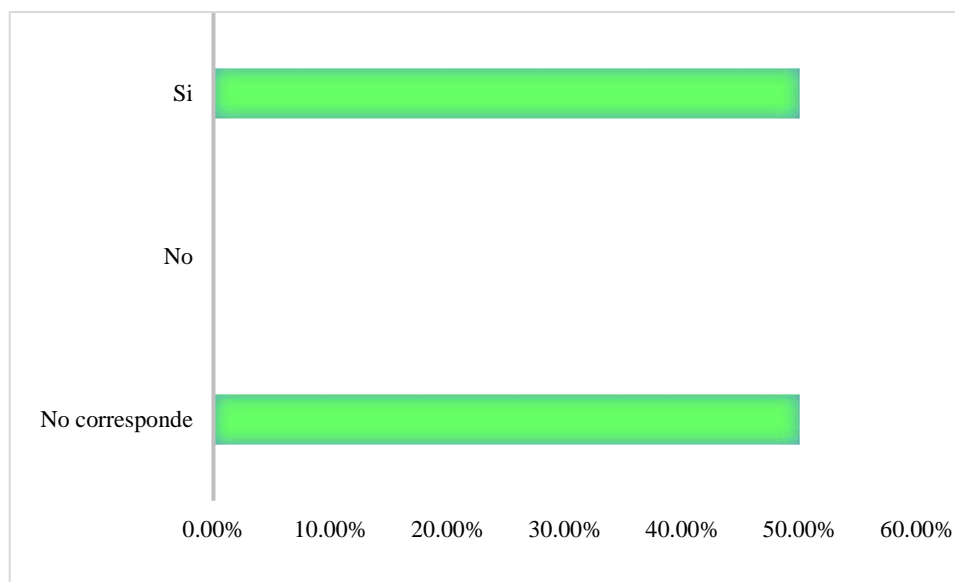
Ahora bien, los jueces que optaron por regular la figura legal del Allanamiento, pueda que consideren que su fin es la reparación total del derecho laboral vulnerado, solo de esta manera se podría dar la conclusión del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, con lo que a la par se evitaría que la empresa sea sancionada con multas exorbitantes; este hecho se convertiría en un incentivo para el empleador, por lo que a futuro tendrán una actitud positiva hacia las obligaciones exigidas por ley.

PREGUNTA N° 7: *Si la respuesta de la pregunta anterior fue positiva, ¿Cree usted que se deba establecer límites a la figura legal de allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL?*

TABLA N° 21
LÍMITES DE LA FIGURA LEGAL DE ALLANAMIENTO DENTRO DEL PAS
DE SUNAFIL

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	3	50.00%
No	0	0.00%
No corresponde	3	50.00%
Total	6	50.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).

Análisis

De la séptima pregunta aplicada a los 6 Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo, se observa que el 50% consideran que se debe establecer límites en caso de que se regule la figura legal del allanamiento, por otro lado, el otro 50% considera que no corresponde marcar la alternativa SI/NO, puesto que en la anterior pregunta optaron por marcar la alternativa NO, es decir, consideran que no es viable incorporar la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.

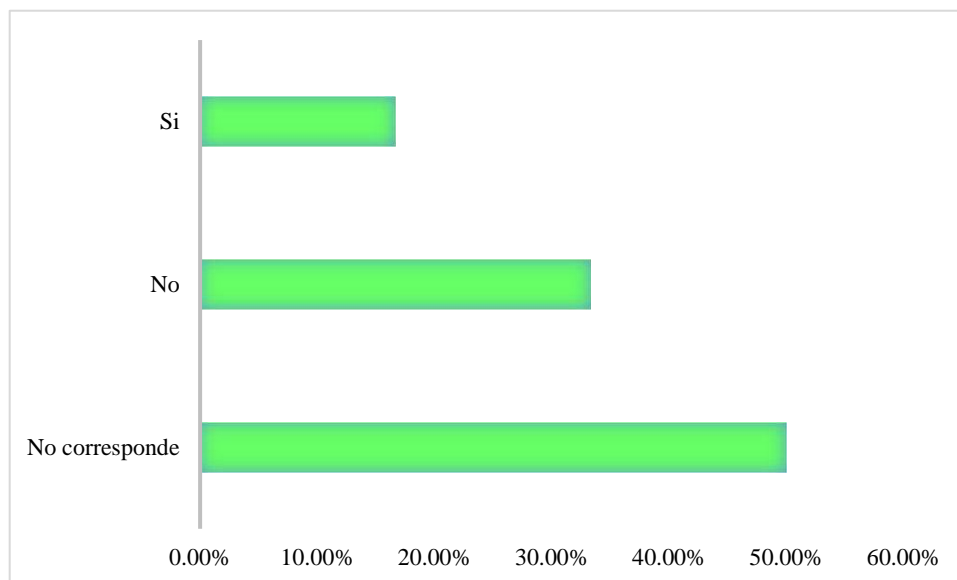
La figura legal del Allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, claramente debe contener límites que debieran ser aquellas infracciones catalogadas como insubsanables, que por sus efectos no pueden ser revertidos o regularizados, como por ejemplo las ya establecidas en la normativa laboral: **(1)** las infracciones en materia de seguridad que causen un accidente que atente contra la vida y salud del trabajador, **(2)** al incumplir el deber de colaboración, dilatan o impiden el normal desarrollo de las actuaciones inspectivas, **(3)** las infracciones por trabajo de menores de edad y por trabajo forzoso.

PREGUNTA N° 8: *Si la respuesta de la pregunta 6 fue positiva, ¿Cree usted que la figura legal de allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL debería tener como beneficio la imposición de una sanción no pecuniaria?*

TABLA N° 22
IMPOSICIÓN DE SANCIÓN NO PECUNIARIA A QUIEN INVOQUE EL ALLANAMIENTO DENTRO DEL PAS DE SUNAFIL

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Si	2	33.33%
No	1	16.67%
No corresponde	3	50.00%
Total	6	50.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).

Análisis

De la octava pregunta aplicada a los 6 Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo, se observa que el 16.67% consideran que, la figura legal del allanamiento debería tener como beneficio la imposición de una sanción no pecuniaria, por otro lado, el 33.33% consigno que el administrado no debería tener como beneficio la imposición de una sanción pecuniaria, respecto a si se debe regular la figura legal del allanamiento, mientras que el otro 50% consideran que no les corresponde marcar la alternativa SI/NO, siendo que en la pregunta N° 6 marcaron la alternativa NO, al considerar que no es viable incorporar la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.

De regularse el allanamiento, quien se acoja a esta figura legal podría tener como beneficio una sanción no pecuniaria, es decir, una amonestación; sin embargo, esta deberá ser previamente evaluada para determinar si procede o no, conforme a cada caso en concreto, siendo que todos los casos no son iguales.

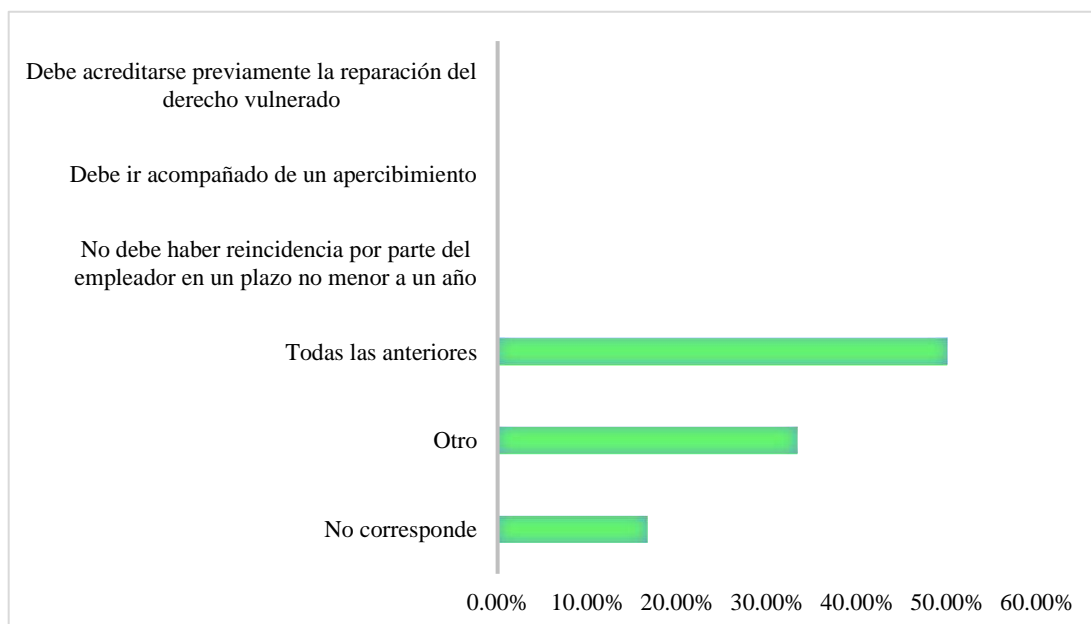
Resulta importante mencionar que, el imponer una amonestación como sanción, específicamente debe ser decisión facultativa, mas no imperativa; es decir, dependerá de la discrecionalidad del órgano resolutor evaluar si aplicar los efectos del allanamiento o no.

PREGUNTA N° 9: *¿Qué condición debe tener la figura legal del allanamiento para ser aplicada dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL?*

TABLA N° 23
CONDICIONES DE LA FIGURA LEGAL DE ALLANAMIENTO DENTRO
DEL PAS DE SUNAFIL

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Debe acreditarse previamente la reparación del derecho vulnerado	0	0.00%
Debe ir acompañado de un apercibimiento	0	0.00%
No debe haber reincidencia por parte del empleador en un plazo no menor a un año	0	0.00%
Todas las anteriores	3	50.00%
Otro	2	33.33%
No corresponde	1	16.67%
Total	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).

Análisis

De la novena pregunta aplicada a los 6 Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo, se observa que el 50% optaron por marcar la alternativa de todas las anteriores que son: * Acreditarse previamente la reparación del derecho vulnerado, * Debe ir acompañado de un apercibimiento, * No debe haber reincidencia por parte del empleador en un plazo no menor de un año; por otro lado, el 33.33% marco la alternativa Otro, en la agrega que se debería de rebajar la multa; finalmente, el 16.67% consideran que no les corresponde marcar la alternativa SI/NO, siendo que en la pregunta N° 6 marcaron la alternativa NO, al considerar que no es viable incorporar la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.

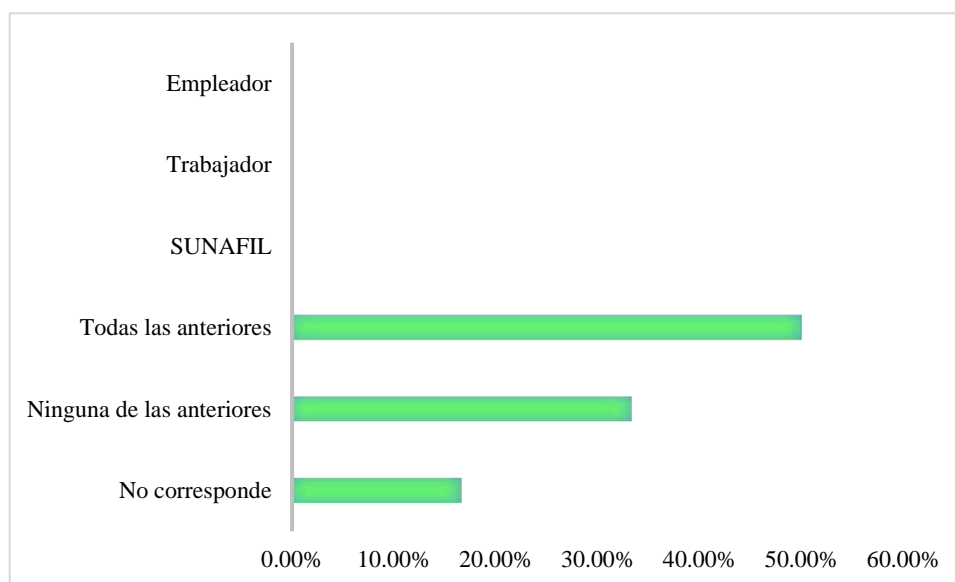
El resultado muestra que, de regularse la figura legal del Allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, es trascendental que se establezca condiciones que deberán ser cumplidas de forma obligatoria por los empleadores, para que de esta manera proceda la conclusión de este procedimiento; dentro de estas condiciones queda claro que la más importante es la reparación del derecho vulnerado del trabajador dentro de una plazo establecido, lo que deberá acreditarse fehacientemente; en resumida cuenta, la medida correctiva debe cumplirse obligatoriamente, bajo apercibimiento de imponerse una sanción pecuniaria.

PREGUNTA N° 10: *¿A quién cree usted que se beneficiaría en gran medida con la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL?*

TABLA N° 24
BENEFICIADOS CON LA FIGURA LEGAL DEL ALLANAMIENTO
DENTRO DEL PAS DE SUNAFIL

Alternativas	Frecuencia (f)	Porcentaje (%)
Empleador	0	0.00%
Trabajador	0	0.00%
SUNAFIL	0	0.00%
Todas las anteriores	3	50.00%
Ninguna de las anteriores	2	33.33%
No corresponde	1	16.67%
Total	6	100.00%

Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).



Fuente: Cuestionario aplicado a Jueces de Trabajo – Contencioso Administrativo (2023).

Análisis

De la décima pregunta aplicada a los 6 Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo, se observa que el 50% consideran que, los beneficiados de la figura legal del allanamiento serían en su conjunto el empleador, el trabajador y SUNAFIL; por otro lado, un 33.33% considera que la figura legal propuesta no beneficia a ninguna de las partes; y un 16.67% considera que no les corresponde marcar la alternativas propuestas, siendo que en la pregunta N° 6 marcaron la alternativa NO, al considerar que no es viable incorporar la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL.

Claramente, de regularse la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, de forma conjunta, tanto el empleador, el trabajador y el Estado se beneficiarían; es decir, en el caso de que el empleador se acoja a esta figura legal, podría evitar ser sancionado con multas exorbitantes, en cuanto al trabajador, éste obtendría la reparación de su derecho laboral vulnerado de manera obligatoria e inmediata, ello como medida correctiva, finalmente en el caso del Estado, éste cumpliría con uno de sus fines de hacer cumplir la legislación laboral así como de evitar incurrir en mayores recursos materiales y humanos.

Entonces, de regularse la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, claramente, se reducirían los costos, en este sentido las partes se beneficiarían conjuntamente.

CONCLUSIONES

PRIMERA. - El Allanamiento es un mecanismo jurídico idóneo para concluir anticipadamente los Procedimientos Administrativos Sancionadores de SUNAFIL; debido a que reduce los plazos, reduce costos procesales, genera mayor celeridad, toda vez que, el empleador puede utilizar esta figura legal en lugar de contradecir y adoptar una postura antagónica; tal y como lo vienen utilizando los proveedores (empresas denunciadas) dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de INDECOPI.

SEGUNDA. - Los efectos que puede generar el Allanamiento dentro de los Procedimientos Administrativos Sancionadores de SUNAFIL, es la celeridad y la economía procesal, así como la protección de la libertad de empresa y la protección al trabajador, en sí, este mecanismo, podría ser considerado como un incentivo hacia el cumplimiento de las obligaciones exigidas por ley, con el que se ayudaría a los empleadores y al Estado a encontrar soluciones sostenibles a determinados conflictos.

TERCERA. - Los efectos que puede generar el Allanamiento en los Procedimientos Administrativos Sancionadores de SUNAFIL, respecto al empleador, es que, al acogerse a este mecanismo de solución de conflictos, podría evitar ser sancionado pecuniariamente con multas exorbitantes que claramente afectan la economía de las empresas, así como la viabilidad y continuidad de las mismas; con el que se podría reducir el alto índice de multas impuestas por SUNAFIL, que se vienen registrando a la fecha.

CUARTA. - Los efectos que puede generar el Allanamiento en los Procedimientos Administrativos Sancionadores de SUNAFIL, respecto al trabajador, es que, como medida

correctiva el empleador tiene que reparar el derecho vulnerado del trabajador de forma obligatoria, dentro de un plazo corto e inmediato, acto que debe ser acreditado por el empleador ante SUNAFIL, para que de esta manera proceda la conclusión anticipada del Procedimiento Administrativo Sancionador.

QUINTA. – De regularse la figura legal del allanamiento dentro de los Procedimientos Administrativos Sancionadores de SUNAFIL, se tendría como resultado la conclusión inmediata del mismo, con el que se conseguirá evidentemente el ahorro de costos en términos de tiempo, dinero y esfuerzo.

SEXTA. - La propuesta de la regulación de la figura del allanamiento, claramente debe contener límites que debieran ser aquellas infracciones catalogadas como insubsanables, que por sus efectos no pueden ser revertidos o regularizados, las mismas que a la fecha son: **(1)** las infracciones en materia de seguridad que causen un accidente de trabajo, **(2)** al incumplir el deber de colaboración, dilatan o impiden el normal desarrollo de las actuaciones inspectivas, **(3)** las infracciones por trabajo de menores de edad y por trabajo forzoso.

SÉPTIMA. - Se puede apreciar que la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación ha podido ser verificada y comprobada en un 50%, dado que solo la mitad de la muestra consideran necesario incorporar la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, hecho que beneficia al empleador, trabajador y Estado. Por otro lado, debemos rescatar que la presente investigación también toma fuerza con la información estadística brindada por SUNAFIL y Poder Judicial, con la que se puede identificar la realidad actual de mencionado procedimiento.

RECOMENDACIONES

PRIMERA .- La OIT considera que las sanciones no son un fin en sí mismas; por lo que, es más importante conseguir la cooperación del empleador e incentivos que conlleven una actitud positiva hacia las obligaciones exigidas por ley; bajo esta premisa, se recomienda crear incentivos para lograr el cumplimiento de la normatividad laboral, uno de ellos podría ser el Allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, que puede ser utilizada por los empleadores ante la amenaza de una sanción pecuniaria.

SEGUNDA. – Se recomienda crear una cultura de prevención, velando por el cumplimiento de la legislación laboral, en donde debe primar la ayuda a trabajadores y empleadores a encontrar soluciones sostenibles a los problemas que detectan los inspectores de trabajo, en lugar de tener como prioridad la imposición de sanciones, que por lo general son multas exorbitantes que solo perjudican la economía de las empresas.

TERCERA. – Se recomienda a SUNAFIL crear un sistema a nivel nacional en donde se tenga registradas a las empresas que se acogieron al reconocimiento de responsabilidad al que hace referencia el tercer párrafo del Artículo 49° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, siendo que se ha solicitado a este ente fiscalizar la información respecto a las empresas que se acogieron a esta disposición, sin embargo, se tuvo como respuesta (INFORME N° 561-2023-SUNAFIL/DINI), que esta información no se encuentra registrada en el Sistema Informático de Inspecciones de Trabajo (SIIT).

CUARTA. – Se recomienda la incorporación del Artículo 45-A en la Ley General de Inspección de Trabajo, en la que se regule como atenuante especial la figura legal del allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, con la

finalidad evitar el perjuicio económico que se viene generando a las empresas respecto a la imposición de multas exorbitantes, con la que, a su vez, se garantizará el cumplimiento de la normativa laboral, del mismo modo se reparará los derechos laborales vulnerados de los trabajadores, dentro de un plazo inmediato y obligatorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, L. (2010). *El procedimiento administrativo sancionador*, En: López Menudo, F. (Dir.), *Derecho Administrativo Sancionador*: Editorial Lex Nova.

Amaya, L. (2017). *El allanamiento y reconocimiento en los procedimientos de protección al consumidor*. La Ley: El ángulo legal de la noticia. Recuperado de: <https://laley.pe/art/3966/el-allanamiento-y-reconocimiento-en-los-procedimientos-de-proteccion-al-consumidor#:~:text=As%C3%AD%20pues%2C%20en%20sede%20judicial,330>

Baca, R. (2020). *Alcances de la presunción de licitud en el procedimiento administrativo sancionador*. Derecho & Sociedad. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22419>

Bermúdez, J (1998). *Elementos para definir las sanciones administrativas*. Revista Chilena de Derecho. Chile. Recuperado de: <https://ojs.uc.cl/index.php/Rchd/article/view/77368>

Carretero Pérez, A. y Carretero Sánchez, A. (1995). *Derecho Administrativo Sancionador*, Segunda Edición. Madrid, España: Editoriales de Derecho Reunidas.

Chamorro, F. (2002). *La tutela judicial efectiva*. Barcelona: Boch.

Código de Procedimiento Civil, Decretos Números 1400 y 2019 de 1970 de Colombia. Recuperado de: https://www.oas.org/dil/esp/codigo_de_procedimiento_civil_colombia.pdf

Código de Procedimiento Civil de Ecuador. Recuperado de:
<https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/2015/04/Codigo-de-Procedimiento-Civil.pdf>

Código Procesal Civil de Bolivia. Recuperado de: <https://tsj.bo/wp-content/uploads/2019/11/ley-439-nuevo-codigo-procesal-civil.pdf>

Congreso de la República del Perú (1993). *Constitución Política del Perú*. Lima, Perú.: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2001). *Ley del Procedimiento Administrativo General*, Ley Nro. 27444. Lima, Perú.: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2006). *Ley General de Inspección de Trabajo*, Ley Nro. 28806. Lima, Perú.: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2006). *Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo*, Ley Nro. 28806. Lima, Perú.: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2012). *Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales*, Ley Nro. 29981. Lima, Perú.: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2013). *Decreto Supremo N° 012-2013-TR que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo*. Lima, Perú.: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2012). *Decreto Supremo N° 0017-2013-TR que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil*. Lima, Perú.: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2018). *Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, Ley Nro. 30814*. Lima, Perú.: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2017). Decreto Legislativo N° 1272 que modifica la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima, Perú.: Congreso de la República del Perú.

Congreso de la República del Perú (2017). *Decreto Supremo N° 016-2017-TR que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS*. Lima, Perú.: Congreso de la República del Perú.

Couture, E. J. (1958). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Argentina: Roque Depalma Editor.

Danós, J. (2019). *La regulación del procedimiento administrativo sancionador en el Perú*. Revista De Derecho Administrativo, 26-50. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22164>

Escobar, A. (2013). *Derecho Procesal Civil*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

Gallardo, M. (2008). *Los principios de la potestad sancionadora*. Teoría y práctica. Madrid: Iustel.

Espinoza, J. (2010). *Primeras reflexiones a propósito del Código de Protección y Defensa del Consumidor*. IUS ET VERITAS, 164-169. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12116>

EY Perú, Organización Multidisciplinaria de Servicios Profesionales (2018). *¿Cómo evitar ser sancionados por SUNAFIL?* Recuperado de: https://www.ey.com/es_pe/workforce/-como-evitar-ser-sancionados-por-la-sunafil-.

Franciscovic, B., & Torres, C. (2016). *La eficiencia de los medios alternativos o adecuados de resolución de conflictos frente al sistema procesal civil*. Ius Inkarri. 231–260. Recuperado de: <https://doi.org/10.31381/iusinkarri.vn2.87>

García, E. y Fernández, T. (2011). *Curso de Derecho Administrativo, Tomo I*. Bogotá, Colombia: Palestra.

Gómez, E. (1976). *Derecho Procesal*. Madrid, España.: Artes gráficas y edición.

Gómez, H., Isla, S., & Mejía, G. (2010). *Apuntes sobre la Graduación de Sanciones por Infracciones a las Normas de Protección al Consumidor*. Derecho & Sociedad. 134-146.

Recuperado

de:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13336>

Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador Actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (2017).

Segunda edición. Recuperado de: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2017/09/LEGIS.PE-Minjus-Gu%C3%ADa-pr%C3%A1ctica-sobre-el-procedimiento-administrativo-sancionador.pdf>

Guas, J. (1961). *Derecho Procesal Civil*. Madrid, España.: Instituto de Estudios Políticos.

Guzmán, C. (2007). *El procedimiento Administrativo Régimen Jurídico y Procedimientos Especiales*, Lima, Perú: Editorial Ara Editores.

Guzmán, C. (2009). *Los principios generales del derecho administrativo*. IUS ET VERITAS: Revista de la Asociación IUS ET VERITAS, ISSN 1995-2929, N°. 38, 2009.

Recuperado

de:

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/12203/12768/0>

Guzmán, C. (2017). *Manual del Procedimiento Administrativo General. 3era ed.* Lima, Lima: Instituto Pacifico.

Herrera, R. (2014). *Cambios laborales no toman en cuenta sobrecostos a empresas*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/cambios-laborales-sobrecostos-empresas-ricardo-herrera#:~:text=Las%20multas%20siguen%20siendo%20confiscatorias,centro%20de%20trabajo%22%2C%20advirti%C3%B3>.

Hinostroza, A. (2016). *Comentarios al Código Procesal Civil. Tomo II*. Lima, Perú: Pacífico Editores S.A.C.

Huapaya, R. Alejos, O. (2018). *Los principios de la potestad sancionadora a la luz de las modificaciones del Decreto Legislativo N° 1272*. Revista De Derecho Administrativo. 52-76. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/22165>

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2018). *Resolución N.º 1419-2018/SPC-INDECOPI. Lineamientos sobre Protección al Consumidor*.

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual (2021). *Directiva N° 001-2021-CODINDECOPI que Regula Los Procedimientos de Protección Al Consumidor*.

Ivanega, M. (2008). *Consideraciones acerca de la potestad administrativa en general y la potestad sancionadora*. Revista de Derecho Administrativo. Recuperado de:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derecho-administrativo/article/download/14528/15138>

Jalvo, M. (2007). *Medidas provisionales en la actividad administrativa*. Madrid: Lex Nova

Ledesma, M. (2011). *Comentarios al Código Procesal Civil. Análisis artículo por artículo*. Tercera Edición. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Landa, C. (2012). *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Tribunal Constitucional del Perú, Corte Interamericana de Derechos Humanos*. Lima, Perú: Editora Diskcopy S.A.C.

Ledesma, M. (2013). *Conflicto, autotutela y control jurisdiccional*. IUS ET VERITAS. 204-219. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/11968>

Ledesma, M. (2015). *Comentarios al Código Procesal Civil. Tomo II*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Ley de Enjuiciamiento Civil 1/2000 de España. Recuperado de: <https://www.boe.es/eli/es/l/2000/01/07/1/con>

Lucchetti, A. (2009). *Algunos alcances en la aplicación del principio de razonabilidad de las decisiones administrativas*. *Revista de Derecho Administrativo*. 484-489. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14044>

Macías, M.C. (2008). *La inspección de trabajo: Institución Garante de los derechos humanos laborales*. Revista Latinoamericana de Derecho Social. México. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640261002.pdf>

Márquez, P. (1992). *El allanamiento en el Proceso Civil*. Granada: Comares.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2017). *Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador*. Recuperado de: <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2017/07/MINJUS-DGDOJ-GUIA-DE-PROCEDIMIENTO-ADMINISTRATIVO-SANCIONADOR-2DA-EDICION.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo (2009). *Resolución Directoral N° 029-2009-MTPE/2/11.4*

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Resolución Ministerial Nro. 034-2020-TR*. Lima, Perú.: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Perú.

Monroy, J. (2013). *Diccionario Procesal Civil*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica S.A.

Morón, J.C. (2006). *Los principios de la potestad sancionadora de la Administración Pública a través de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. En: Palestra del Tribunal Constitucional.

Morales, A. V. M. (2017). *Novedades en el Código de Protección y Defensa del Consumidor*. Revista Peruana de Derecho de la Empresa, Recuperado de: <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15396/NOVEDADES-EN->

EL-CODIGO-DE-PROTECCION-Y-DEFENSA-DEL-
CONSUMIDOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Morón, J.C. (2006). *Los principios delimitadores de la Potestad Sancionadora de la Administración Pública en la Ley Peruana*. Lima. Recuperado de: https://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/actividades/docs/2271_los_principios_de_la_potestad_sancionadora_de_la_administracion_en_la_ley_peruana.pdf

Morón, J.C. (2009). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Morón, J.C. (2009). *Los recursos en la Ley del Procedimiento Administrativo General y en los Procedimientos Sectoriales*. G Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Morón, J.C. (2019). *Comentarios a la Ley del procedimiento administrativo general. Nuevo texto único ordenado de la Ley 27444 (Decreto Supremo 004-2019-JUS). Tomo I. Décima edición*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Morón, J.C. (2019). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica, tomo 2. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Neyra, C. (2018). *Las condiciones eximentes de responsabilidad administrativa en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General y su incidencia en la legislación ambiental*. Derecho PUCP. 333-360. Recuperado de: <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201801.009>

Nieto, A. (1994). *Derecho Administrativo Sancionador*. Segunda Edición ampliada, Editorial Tecnos.

Ochoa, J. (2006). *Notas sobre la prueba en el Procedimiento Administrativo Español y su reflejo en el Derecho Peruano*. Revista de Derecho Administrativo N° 01.

Organización Internacional de Trabajo (2016). *LAB/ADMIN Inspección del trabajo: Lo que es y Lo que se hace*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/instructionalmaterial/wcms_152884.pdf

Palacio, L. E. (2003). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires, Argentina.: Lexis Nexis Argentina S.A. (Abeledo - Perrot).

Pizarro, R. (2015). *Revisando la multa coercitiva: un análisis de la legislación más reciente*. Régimen jurídico básico de las administraciones públicas: libro homenaje al profesor Luis Cosculluela. Iustel.

Prieto-Castro, L. (1964). *Derecho Procesal Civil*. Madrid, España: Revista de Derecho Privado.

Prieto, A. (2021). *Propuesta legislativa sobre el allanamiento y el reconocimiento en procedimientos sancionadores ante el Indecopi*. Recuperado de: <https://blogposgrado.ucontinental.edu.pe/indecopi-allanamiento-y-reconocimiento-en-procesos-sancionadores>

Priori, G. y Alfaro, L. (2018). *Reforma del Proceso Civil*. 1.a ed. Pacífico Editores S.A.C.

Priori, G. (2001). *Formas autocompositivas de conclusión del proceso en el Código Procesal Civil*. En: *Proceso & Justicia* N° 1, Lima.

Ramírez, L. (2018). *El Debido proceso como un derecho humano*. Recuperado de:
<https://www.inej.net/publicaciones/el-debido-proceso.pdf>

Rebollo, M. (2001). *El contenido de las sanciones, en Infracciones, sanciones y procedimiento administrativo sancionador*, Justicia administrativa, Número extraordinario. Colombia: Editorial Lex Nova.

Rebollo, M. (2005). *Panorama del derecho administrativo sancionador en España: Los derechos y las garantías de los ciudadanos*. *Rev. Estud. Socio-Juríd* vol.7 no.1. Bogotá, Colombia. Recuperado de:
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-05792005000100001

Servat, R. (2021). *El inspector y su rol en la investigación como factor determinante para el éxito del sistema de inspección del trabajo*. Recuperado de:
<https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem10-254-271.pdf>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2017). Resolución de Superintendencia N° 233-2017-SUNAFIL. Criterios normativos adoptados por el Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2021). Resolución de Superintendencia N° 190-2021-SUNAFIL. Aprobar la Versión 2 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII, denominada "Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo".

Tirado, J.A. (2003). La ejecución forzada de los actos administrativos en la Ley N° 27444. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, 2da parte, Lima: Ara Editores.

Tirado, R. M. (2010). *Los Recursos Administrativos y el Control Difuso en la Administración Pública*. Revista De Derecho Administrativo. 215-231. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13715>

Tamayo, D. (2014). *Procedimientos administrativos sancionatorios. Inventario normativo y de las sentencias de la Corte Constitucional de Colombia. Opinión Jurídica, vol. 13, núm. 25*, Colombia. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/945/94532532009.pdf>

Toyama, J. y Rodríguez, F. (2009). *Mecanismos de Defensa en la Inspección Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Toyama, J. y Neyra, C. (2011). *Visión constitucional del debido proceso en materia inspectiva laboral*. Revista Advocatus, (25). Recuperado de: <http://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/397>

Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL. Resolución de Sala Plena N° 003-2024-SUNAFIL/TFL. Perú.: Tribunal de Fiscalización Laboral.

Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, *Resolución N° 018-2021-SUNAFIL/TFL Perú.*: Tribunal de Fiscalización Laboral.

Tribunal Constitucional (2002). *Sentencia recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC.* Perú.: Tribunal Constitucional de Perú.

Tribunal Constitucional (2004). *Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.* Perú.: Tribunal Constitucional de Perú.

Tribunal Constitucional (2005). *Sentencia recaída en el Expediente N° 00091-2005-PA.* Perú.: Tribunal Constitucional de Perú.

Tribunal Constitucional (2005). *Sentencia recaída en el Expediente N° 5514-2005-PA/TC.* Perú.: Tribunal Constitucional de Perú.

Tribunal Constitucional (2005). *Sentencia recaída en el Expediente N° 01405-2010-PA/TC.* Perú.: Tribunal Constitucional de Perú.

Tribunal Constitucional (2006). *Sentencia recaída en el Expediente N° 8957-2006-PA/TC.* Perú.: Tribunal Constitucional de Perú.

Tribunal Constitucional (2006). *Sentencia recaída en Expediente N° 6149-2006-PA/TC.*

Perú.: Tribunal Constitucional de Perú.

Tribunal Constitucional (2007). *Sentencia recaída en el Expediente N° 1182- 2005-PA/TC.*

Perú.: Tribunal Constitucional de Perú.

Tribunal Constitucional (2012). *Sentencia recaída en el Expediente N° 02493-2012-PA/TC.*

Perú.: Tribunal Constitucional de Perú.

Vilela, A. (2021). *Problemática actual en el cumplimiento de la función inspectiva.*

Recuperado de: <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Congreso-Nacional-VII-Full-819-833.pdf>

Zumaeta, P. (2015). *Temas de Derecho Procesal Civil.* Lima: Jurista Editores.





**PROYECTO LEY QUE INCORPORA EL
ARTÍCULO 45-A EN LA LEY N° 29783, LEY
GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO**

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

A. CONSIDERACIONES HISTORICAS

1. El Artículo 236-A del Decreto Legislativo N° 1272 (Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General) incorporó una serie de causales eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones, siendo el único caso regulado expresamente como una causal atenuante: “Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito”, y cuya principal consecuencia jurídica para los casos donde la sanción aplicable sea una multa: “(...) esta se reduce hasta un monto no menor de la mitad de su importe.”, con ello pues se genera una especie de beneficio ante la asunción de responsabilidad manifestada expresamente por el propio administrado en el procedimiento sancionador.
2. Al respecto, sobre los cambios mencionados, la Primera Disposición Complementaria Transitoria del mencionado Decreto Legislativo N° 1272, determinó que: “Las Entidades tendrán un plazo de sesenta (60) días, contado desde la vigencia del presente Decreto Legislativo, para adecuar sus procedimientos especiales según lo previsto en el numeral 2 del artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27444”, generando así que los procedimientos administrativos especiales,

incluyendo al regulado por el Sistema de Inspección de Trabajo deban adecuarse normativamente a los nuevos parámetros legales antes mencionados.

3. Conforme lo señalado en el punto primero y segundo, sin previa modificación sustancial a la Ley General de Inspección de Trabajo, se emite el Decreto Supremo N° 016-2017-TR que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, en la que se regula el reconocimiento de la responsabilidad en el Procedimiento Administrativo Sancionador, sin embargo, esta regulación no es como atenuante de sanción, sino únicamente como una situación donde se puede aplicar una reducción de multa, es por ello que, el tercer párrafo del Artículo 49° de este Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo establece lo siguiente: “(...) *el reconocimiento de la responsabilidad deberá ir acompañado del compromiso de subsanar las infracciones en un plazo no mayor de un (1) año. En este supuesto, la reducción de multa será al 80% de la originalmente propuesta o impuesta. (...)*”.
4. Es en este contexto que la figura legal del allanamiento debe ser regulada dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, específicamente como atenuante especial de sanción, con la que se deberá establecer un plazo corto inmediato para la reparar la conducta infractora.

B. PROBLEMA ACTUAL

1. La realidad de nuestro país nos lleva a tomar decisiones definitivas sobre temas jurídicos que no se encuentran regulados, como es el caso de la figura legal del Allanamiento, el mismo que ha de ser regulado como atenuante especial dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL; con la finalidad de garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores, así como la

- protección de la economía de las empresas que pudieran ser sancionadas pecuniariamente ante el incumplimiento de la normativa laboral.
2. Ahora bien, es importante que el Estado cree incentivos para lograr el cumplimiento de la normatividad laboral, uno de ellos podría ser el Allanamiento dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL, que puede ser utilizada por los empleadores ante la amenaza de una sanción pecuniaria y con la que paralelamente se garantiza el cumplimiento de la legislación laboral.
 3. Bajo este panorama, se debe primar la ayuda a trabajadores y empleadores a encontrar soluciones sostenibles a los conflictos laborales, en lugar de tener como prioridad la imposición de sanciones que solo perjudican la economía de las empresas y no garantizar el cumplimiento de la normativa laboral.

II. PROPUESTA DE INCLUSIÓN LEGISLATIVA

Se propone incorporar el Artículo 45-A en la Ley N° 29783, Ley General de Inspección de Trabajo.

III. ANÁLISIS DEL COSTO BENEFICIO

El Proyecto Ley no genera gastos para el Estado; muy por el contrario, genera ventajas para fortalecer el cumplimiento de la legislación laboral. El mantener la no regulación de la figura legal del Allanamiento puede continuar con el perjuicio económico que se viene generando a las empresas respecto a la imposición de multas exorbitantes; así mismo, el trabajador continuaría con su derecho laboral vulnerado.

IV. FÓRMULA LEGAL

Artículo Único: Incorporación del Artículo 45-A en la Ley N° 29783, Ley General de Inspección de Trabajo, el cual queda redactado de según el siguiente texto:

ARTÍCULO 45-A: ATENUANTE ESPECIAL

El empleador se puede allanar dentro del Procedimiento Administrativo Sancionador, debiendo tener en consideración lo siguiente:

- 1. El allanamiento se aplicará dentro de los Procedimientos Administrativos Sancionadores por iniciativa de parte, es decir, el empleador voluntariamente de manera unilateral puede acogerse a mencionado mecanismo.*
- 2. El allanamiento deberá solicitarse dentro del plazo de presentación de descargos, contados a partir de la notificación del acta de infracción, de ser así, se podrá imponer como sanción una amonestación según corresponda cada caso, de lo contrario, se impondrá la sanción pecuniaria que corresponda.*
- 3. Cuando el empleador se allane, la autoridad administrativa previamente deberá imponer las medidas correctivas correspondientes, las que deberán cumplirse dentro de un plazo que no podrá ser menor de tres (3) días hábiles, ni mayor de diez (10) días hábiles, según cada caso en concreto.*
- 4. Se dará por concluido el Procedimiento Administrativo Sancionador, una vez que se compruebe el cumplimiento de la medida correctiva, dentro del plazo establecido, emitiéndose la resolución de determinación de responsabilidad del empleador. En dicha resolución se impondrá la sanción de amonestación de ser el caso.*
- 5. La medida correctiva no será susceptible de impugnación.*

6. *De no cumplir con el mandato de la medida correctiva, corresponde imponer una multa coercitiva no menor a una (1) UIT ni mayor a trescientas (300) UIT, en caso de que persista el incumplimiento del mandato, corresponder imponerse una nueva multa, duplicando sucesivamente la multa ya impuesta, respetando el límite establecido, la misma que debe ser pagada dentro de un plazo de 5 días hábiles.*
7. *La multa coercitiva no será susceptible de impugnación.*
8. *Los casos en los que no aplica el allanamiento son:*
 - a. *Las infracciones en materia de seguridad que causen un accidente de trabajo.*
 - b. *Al incumplir el deber de colaboración que dilatan o impiden el normal desarrollo de las actuaciones inspectivas.*
 - c. *Las infracciones por trabajo de menores de edad y por trabajo forzoso.*
 - d. *Cuando no se cumpla con la medida correctiva dispuesta dentro del plazo establecido.*
9. *En caso de reincidencia de la comisión de misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción; la reducción de multa será al 80% de la originalmente propuesta o impuesta conforme lo dispuesto en el Artículo 49° de este Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.*

Arequipa, 16 de diciembre del 2023.





Universidad Católica
de Santa María

EPG | ESCUELA DE
POSTGRADO
Universidad Católica de Santa María

« En la Ciencia y en la Fe está nuestra Fortaleza para mayor Gloria de Dios»

Arequipa, 09 de agosto del 2023

Oficio Nº 224-EPG-2023

Señor Doctor
CÉSAR DE LA CUBA CHIRINOS
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
Presente

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para presentarle a la **Srta. KATHERINE DIANA BARRIGA ZAPATA**, estudiante de la Maestría en Derecho DEL Trabajo y de la Seguridad Social, de esta Casa Superior de Estudios, quien se encuentra desarrollando su tesis titulada “EFECTOS DE LA APLICACIÓN DEL ALLANAMIENTO DENTRO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR DE SUNAFIL, 2022-2023”, con la cual pretende optar el Grado Académico de Maestro.

En tal sentido, solicito a su Despacho se sirva otorgar las facilidades necesarias a nuestra estudiante, a fin de que se le permita poder aplicar un cuestionario a los Jueces de los Juzgados de Trabajo – Contencioso Administrativo; lo cual lo llevará a lograr su objetivo académico.

Agradeciéndole por la atención dispensada, reitero a usted los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,



Dr. José A. Villanueva Salas, PhD
Director de la Escuela de Postgrado
Urb. San José s/n Umacollo - Arequipa - Perú
www.ucsm.edu.pe

JVS/DEPG
gk





Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Arequiña 22 de agosto de 2023
Arequipa, 22 de Agosto del 2023



Firma
Digital

Firmado digitalmente por DE LA
CUBA CHIRINOS Cesar Augusto FAU
204563 10659 soft
Cargo: Presidente De La Cj De
Arequipa
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 22.08.2023 12:13:17 -05:00

PROVEIDO N° 001253-2023-P-CSJAR-PJ

Asunto : SE COMISIONA A LA ADMINISTRADORA DEL MODULO LABORAL Y CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA, A COORDINAR LA APLICACIÓN DE LA PRESENTE INVESTIGACION CON FINES ACADEMICOS (Srta. Katherine Diana Barriga Zapata – UCSM).

Referencia : EXPEDIENTE 017662-2023-ATDA-G
Oficio N° 224-EPG-2023

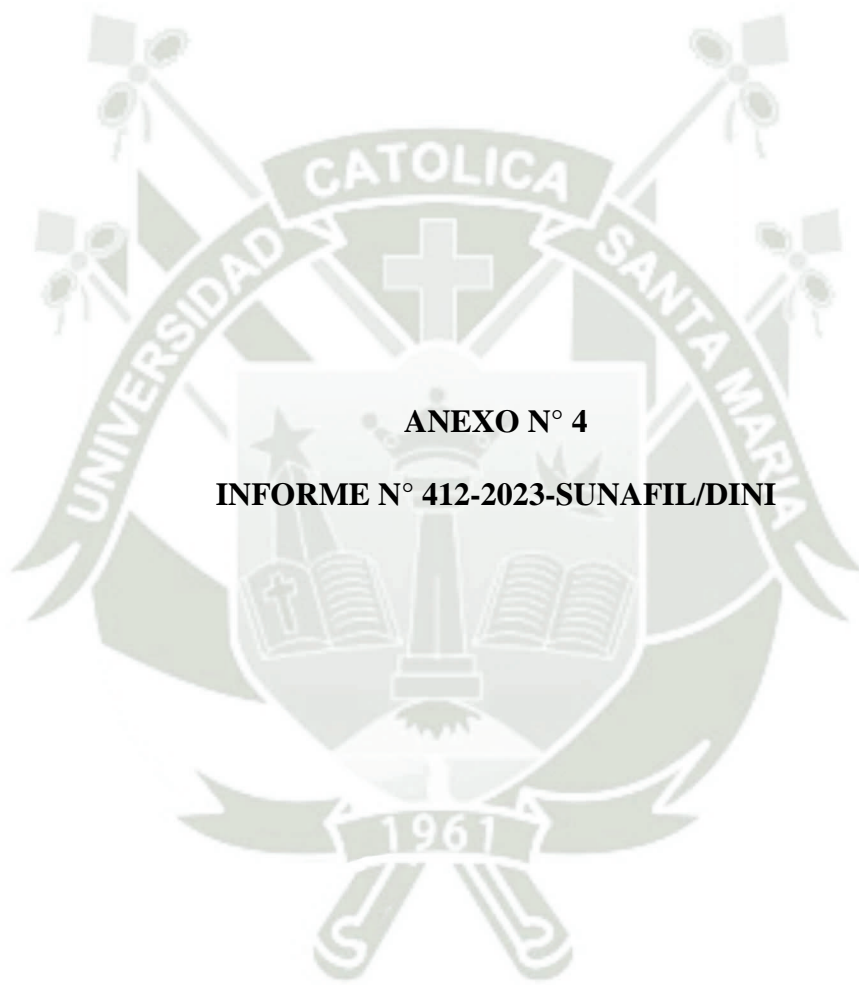
En atención al oficio de la referencia, emitido por el Dr. José A. Villanueva Salas, Director de la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Santa María; **SE DISPONE COMISIONAR, CON CARÁCTER DE SUMA URGENCIA:**

- 1) A la Administradora del Modulo Laboral y Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, a fin de realizar las coordinaciones necesarias para permitir la aplicación de la presente investigación y optar grado académico.

**SR. DR.
DE LA CUBA CHIRINOS
PRESIDENTE**

CJC/dee





ANEXO N° 4

INFORME N° 412-2023-SUNAFIL/DINI



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*



Firmado digitalmente por :
MORAN CÁNALES Luis Alberto FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.08.2023 18:19:56-0500

INFORME N.º 412 - 2023-SUNAFIL/DINI

A : **JOSÉ LUIS PASTOR MESTANZA**
Coordinador del Equipo Funcional de Integridad Institucional

Asunto : Solicitud de acceso a información pública con hoja de ruta 149490-2023

Referencia : Proveído-477-2023-SUNAFIL/GG/EFII

Fecha : Jesús María, 18 de agosto de 2023

I. ANTECEDENTES

- 1.1. Mediante el proveído de la referencia nos trasladó la solicitud presentada por la ciudadana Katherine Diana Barriga Zapata; quien, bajo los alcances de la Ley N.º 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP, en adelante), solicitó:
- (...)
1. **Número total de empresas sancionadas (multas) de todos los regímenes durante el año 2022 y lo que va del 2023, diferenciadas por cada departamento.**
 2. **Monto al que asciende las multas impuestas durante el año 2022 y lo que va del 2023 diferenciadas por cada departamento.**
 3. **Tipo de infracciones cometidas por las empresas sancionadas con multas.**
- (SIC).
- 1.2. Sobre el particular, el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley en mención, aprobado por Decreto Supremo N.º 021-2019-JUS (TUO de la LTAIP, en lo sucesivo), señala que información pública es aquella que se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control; así como, cualquier tipo de documentación financiada por el presupuesto público, que sirva de base a una decisión de naturaleza administrativa, y las actas de reuniones oficiales.
- 1.3. Asimismo, a través del artículo 11 del TUO de la LTAIP, se regula el procedimiento para el otorgamiento de la información pública, el cual refiere que la entidad a la cual se haya presentado la solicitud, debe otorgarla en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, sin perjuicio de la ampliación excepcional que aplique sobre dicho plazo, según el literal g) del mismo articulado. La denegatoria al acceso a la información solicitada debe ser debidamente fundamentada según corresponda a las excepciones previstas en los artículos 15 al 17 de la LTAIP.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- Ley N.º 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP)
- Decreto Supremo N.º 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

Página 1 de 7

www.sunafil.gob.pe

Av. Salaverry 655, 2do. Piso
Jesús María, Lima – Perú
T. (511) 390 - 2800



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

- Decreto Supremo N.° 072-2003-PCM, Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG)
- D. S. N.° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
- Decreto Supremo N.° 010-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL
- Resolución de Superintendencia N.° 284-2022-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL
- Resolución de Gerencia General N.° 056-2019-SUNAFIL-GG, que aprueba la Directiva N.° 002-2019-SUNAFIL/GG, Normas para la atención de las solicitudes de acceso a la información pública en la SUNAFIL

III. ANÁLISIS

Alcances normativos sobre la atención de las solicitudes de acceso a la información pública

- 3.1. El derecho fundamental contemplado en el numeral 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, establece que las personas tienen la posibilidad de solicitar y recibir información de cualquier entidad pública, sin expresión de causa, según la norma de la materia, se refiere a todo tipo de dato o informe que constituya parte del acervo con el que cuenta el Estado, que haya sido elaborado, creado o sistematizado por este; o que, por alguna circunstancia habilitante se encuentre en sus manos o en las de entidades particulares que ejercen funciones públicas.
- 3.2. Asimismo, la Constitución Política prevé a su vez, en el referido articulado, que el derecho de acceso a la información pública, posee límites, tales como la intimidad personal, la seguridad nacional y aquellas otras establecidas por ley. En esa línea, los artículos 15, 16 y 17 del TUO de la LTAIP establecen de modo específico, determinadas excepciones al ejercicio de este derecho, ya sea considerada como secreta, reservada o confidencial; respecto de las cuales, el artículo 18 del TUO de la LTAIP señala que los funcionarios públicos que tengan en su poder la información contenida en tales artículos, tienen la obligación de que ella no sea divulgada, siendo responsables si esto ocurre.
- 3.3. En referencia a dichos límites y a la responsabilidad atribuible a los funcionarios que tengan en su poder dicha información excepcional, así como a la obligación de que esta no sea divulgada; es preciso revisar y analizar que la atención de lo solicitado, se encuentre en el marco de la normativa sobre la materia, sin que por ello se vulnere el derecho de los ciudadanos de acceder a la información de carácter público; por lo que, es necesario conocer primero si la información requerida es de carácter público y si no se encuentra inmersa en alguna de las excepciones al ejercicio de este derecho, establecidas expresamente por la LTAIP.

Del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) y facultad de la DINI sobre este

- 3.4. El Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) es el conjunto de aplicaciones para el registro de datos sobre el SIT, y que permiten gestionar la información y documentos generados durante los procesos inspectivos, como, por ejemplo: las órdenes de inspección, las actas de infracción, las resoluciones de multa, entre otros.

Página 2 de 7

www.sunafil.gob.pe

Av. Salaverry 655, 2do. Piso
Jesús María, Lima – Perú
T. (511) 390 - 2800



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

- 3.5. La Dirección de Inteligencia Inspectiva, en el marco de sus funciones y competencias previstas en los artículos 33 y 34 del Decreto Supremo N.° 010-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, como un órgano de línea con autoridad técnico-normativa es responsable de establecer los procedimientos en el marco de sus competencias, así como, recopilar, analizar y sistematizar la información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.

De la información requerida

Conforme se ha descrito anteriormente, se solicitó a la DINI remitir lo siguiente:

- (i) *Número total de empresas sancionadas (multas) de todos los regímenes durante el año 2022 y lo que va del 2023, diferenciadas por cada departamento.*
- (ii) *Monto al que asciende las multas impuestas durante el año 2022 y lo que va del 2023 diferenciadas por cada departamento.*
- (iii) *Tipo de infracciones cometidas por las empresas sancionadas con multas.*

Al respecto, se deben realizar las siguientes precisiones:

En cuanto a las funciones y competencias de la SUNAFIL

- 3.6. La SUNAFIL ejecuta las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT, en adelante), cuyo artículo 1 establece que la inspección del trabajo es el servicio público encargado **de vigilar permanentemente el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo**, así como, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias; y, de ser el caso, conciliar administrativamente en las materias que correspondan, teniendo en cuenta el Convenio 81 de la OIT.
- 3.7. En ese sentido, las **fiscalizaciones** o actuaciones inspectivas de investigación o comprobatorias, **se realizan a través de órdenes de inspección** emitidas por la autoridad competente, las cuales pueden tener su origen en las denuncias laborales presentadas (artículo 12 de la LGIT) y pueden concluir con la emisión de un informe de actuaciones inspectivas de investigación o acta de infracción.
- 3.8. Asimismo, las fiscalizaciones o actuaciones inspectivas de investigación **son diligencias previas al procedimiento administrativo sancionador** (PAS, en lo sucesivo), que se efectúan de oficio por la Inspección del Trabajo para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo y, en caso de contravención, adoptar las medidas que procedan a fin de garantizar o promover su cumplimiento¹.

Sobre el contenido de la solicitud

¹ Numeral 8.2 del artículo 8 del Decreto Supremo N.° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

- 3.9. De conformidad con el artículo 10 del Reglamento de la LTAIP, aprobado por Decreto Supremo N.º 072-2003-PCM, una solicitud de Acceso a la Información Pública debe contener la **expresión concreta y precisa** del pedido de información, así como, **cualquier otro dato que propicie la localización o facilite su búsqueda**.
- 3.10. Al respecto, en relación a lo solicitado por la ciudadana en el **punto (iii)**, se observa que, el «**tipo de infracciones**» no se encuentra precisado, toda vez que, no precisa y no es posible determinar a qué tipo de infracciones se refiere; es decir, sobre la base de qué clasificación de estas (según la materia, gravedad, efectos u otros), no pudiendo deducirse ni suponerse ello.
- 3.11. Por otro lado, **en relación a ese mismo punto (iii)** es importante señalar que, de acuerdo con el artículo 13 del TUO de la LTAIP, **la solicitud de acceso a la información pública no faculta que los solicitantes exijan a las entidades que efectúen evaluaciones o análisis de la información que posean**; y que no califica en esta limitación, el procesamiento de datos preexistentes de acuerdo con lo que establezcan las normas reglamentarias, salvo que ello implique recolectar o generar nuevos datos.
- 3.12. En ese entendido y, en concordancia con las funciones de la Subdirección de Análisis de la DINI, no es posible identificar en el SIIT lo solicitado por la ciudadana, tanto más si, ello implicaría realizar evaluaciones o análisis sobre información imprecisa.
- 3.13. Asimismo, cabe precisar que, la **información vinculada a investigaciones en trámite**, referidas al ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, **constituye excepción** al ejercicio del derecho de acceso a la información pública, por tratarse de **información confidencial** según el numeral 3 del artículo 17 del TUO de la LTAIP; por lo que, **corresponde aplicar dicha excepción** respecto de información relacionada a **expedientes administrativos en trámite del PAS**.
- 3.14. Aunado a ello, a fin de guardar concordancia con lo solicitado por la ciudadana, se precisa que, **de acuerdo a los registros del SIIT**, la información sobre las empresas sancionadas y el monto de las multas impuestas, se encuentra, formalmente, en los pronunciamientos emitidos mediante **resoluciones del PAS firmes** sobre sanciones de multa impuestas a los sujetos responsables.
- 3.15. Por lo expuesto, se informa que, **en virtud de la información obrante en el SIIT**, a la que tiene acceso la DINI, en el periodo 2022-2023², se registra lo siguiente:
- En relación al **punto (i)**, se registra la cantidad de **8,581 empresas sancionadas en primera instancia** y **5700 empresas sancionadas en segunda instancia**, la cual puede visualizar en las siguientes **Tablas**, con indicación de la región:

Tabla 1: cantidad de empresas con sanciones firmes en primera instancia (por región)

REGIÓN	2022	2023	TOTAL
ANCASH	24	0	24
APURÍMAC	36	0	36
AREQUIPA	371	299	670

² Fuente: SIIT, actualizado al 16-08-2023.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

REGIÓN	2022	2023	TOTAL
AYACUCHO	1	0	1
CAJAMARCA	271	0	271
CALLAO	327	253	580
CUSCO	438	118	556
HUÁNUCO	6	0	6
LA LIBERTAD	513	327	840
LAMBAYEQUE	2	0	2
LIMA	2920	1792	4712
LIMA PROVINCIA	31	0	31
LORETO	21	1	22
MOQUEGUA	45	5	50
PASCO	62	4	66
PIURA	77	24	101
PUNO	60	0	60
SAN MARTÍN	9	0	9
TACNA	88	6	94
TUMBES	18	17	35
UCAYALI	312	103	415
TOTAL	5632	2949	8581

Fuente: SIIT, actualizado al 16-08-2023

Tabla 2: cantidad de empresas con sanciones firmes en segunda instancia (por región)

REGIÓN	2022	2023	TOTAL
AMAZONAS	5	1	6
ANCASH	82	43	125
APURÍMAC	58	8	66
AREQUIPA	246	117	363
AYACUCHO	46	30	76
CAJAMARCA	122	49	171
CALLAO	211	136	347
CUSCO	128	79	207
HUANCAVELICA	13	5	18
HUÁNUCO	38	14	52
ICA	130	65	195
JUNÍN	62	71	133
LA LIBERTAD	218	184	402
LAMBAYEQUE	195	101	296
LIMA	1429	939	2368
LIMA PROVINCIA	169	64	233
LORETO	17	19	36
MADRE DE DIOS	28	11	39
MOQUEGUA	25	11	36
PASCO	27	4	31
PIURA	113	54	167
PUNO	18	17	35
SAN MARTÍN	44	18	62
TACNA	55	16	71
TUMBES	20	11	31
UCAYALI	55	79	134
TOTAL	3554	2146	5700

Fuente: SIIT, actualizado al 16-08-2023

- En relación al **punto (ii)**, se registra el monto total de **S/ 182,768,837** en sanciones de multa firmes emitidas en **primera instancia** y, **S/ 383,563,226**, en

Página 5 de 7

www.sunafil.gob.pe

Av. Salaverry 655, 2do. Piso
Jesús María, Lima – Perú
T. (511) 390 - 2800



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

segunda instancia, la cual puede visualizar en las siguientes **Tablas**, con indicación de la región:

Tabla 3: monto de las sanciones de multa firmes en primera instancia (por región)

REGIÓN	2022	2023	TOTAL
ANCASH	S/ 450,210	-	S/ 450,210
APURÍMAC	S/ 520,123	-	S/ 520,123
AREQUIPA	S/ 16,021,543	S/ 9,624,058	S/ 25,645,601
AYACUCHO	S/ 439,692	-	S/ 439,692
CAJAMARCA	S/ 6,411,452	-	S/ 6,411,452
CALLAO	S/ 6,133,726	S/ 5,505,807	S/ 11,639,533
CUSCO	S/ 8,321,543	S/ 2,748,546	S/ 11,070,089
HUÁNUCO	S/ 408,688	-	S/ 408,688
LA LIBERTAD	S/ 9,888,121	S/ 7,300,665	S/ 17,188,785
LAMBAYEQUE	S/ 252,150	-	S/ 252,150
LIMA	S/ 57,329,386	S/ 27,878,402	S/ 85,207,788
LIMA PROVINCIA	S/ 1,088,450	-	S/ 1,088,450
LORETO	S/ 1,082,808	S/ 245,792	S/ 1,328,600
MOQUEGUA	S/ 540,481	S/ 229,850	S/ 770,331
PASCO	S/ 2,941,421	S/ 44,666	S/ 2,986,087
PIURA	S/ 2,268,355	S/ 304,249	S/ 2,572,604
PUNO	S/ 913,796	-	S/ 913,796
SAN MARTIN	S/ 129,668	-	S/ 129,668
TACNA	S/ 2,282,589	S/ 149,482	S/ 2,432,071
TUMBES	S/ 320,422	S/ 407,472	S/ 727,894
UCAYALI	S/ 7,022,972	S/ 3,562,252	S/ 10,585,224
TOTAL	S/ 124,767,596	S/ 58,001,241	S/ 182,768,837

Fuente: SIIT, actualizado al 16-08-2023

Tabla 4: monto de las sanciones de multa firmes en segunda instancia (por región)

REGIÓN	2022	2023	TOTAL
AMAZONAS	S/ 334,184	S/ 200,996	S/ 535,180
ANCASH	S/ 6,687,955	S/ 2,021,210	S/ 8,709,166
APURÍMAC	S/ 2,863,629	S/ 2,139,721	S/ 5,003,350
AREQUIPA	S/ 17,749,642	S/ 10,400,359	S/ 28,150,001
AYACUCHO	S/ 3,785,527	S/ 5,992,995	S/ 9,778,522
CAJAMARCA	S/ 8,187,472	S/ 3,207,054	S/ 11,394,526
CALLAO	S/ 12,439,951	S/ 4,614,737	S/ 17,054,688
CUSCO	S/ 7,370,433	S/ 12,055,694	S/ 19,426,128
HUANCAVELICA	S/ 1,551,138	S/ 139,058	S/ 1,690,196
HUÁNUCO	S/ 3,047,978	S/ 610,486	S/ 3,658,464
ICA	S/ 12,570,186	S/ 2,675,199	S/ 15,245,385
JUNÍN	S/ 3,453,626	S/ 2,793,916	S/ 6,247,542
LA LIBERTAD	S/ 10,382,071	S/ 5,716,662	S/ 16,098,733

Página 6 de 7

www.sunafil.gob.pe

Av. Salaverry 655, 2do. Piso
Jesús María, Lima – Perú
T. (511) 390 - 2800



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

REGIÓN	2022	2023	TOTAL
LAMBAYEQUE	S/ 14,671,245	S/ 8,186,746	S/ 22,857,991
LIMA	S/ 106,251,009	S/ 59,142,519	S/ 165,393,528
LIMA PROVINCIA	S/ 10,691,489	S/ 4,037,018	S/ 14,728,507
LORETO	S/ 2,159,608	S/ 3,266,295	S/ 5,425,903
MADRE DE DIOS	S/ 682,952	S/ 520,785	S/ 1,203,737
MOQUEGUA	S/ 1,119,199	S/ 736,614	S/ 1,855,812
PASCO	S/ 3,128,968	S/ 535,210	S/ 3,664,178
PIURA	S/ 5,331,531	S/ 2,129,306	S/ 7,460,838
PUNO	S/ 814,543	S/ 1,893,700	S/ 2,708,243
SAN MARTIN	S/ 1,799,310	S/ 523,630	S/ 2,322,940
TACNA	S/ 3,807,922	S/ 2,809,095	S/ 6,617,017
TUMBES	S/ 873,252	S/ 395,680	S/ 1,268,931
UCAYALI	S/ 2,076,889	S/ 2,986,833	S/ 5,063,722
TOTAL	S/ 243,831,710	S/ 139,731,517	S/ 383,563,226

Fuente: SIIT, actualizado al 16-08-2023

IV. CONCLUSIÓN

En razón de lo solicitado y dentro del plazo establecido, se cumple con atender la solicitud de acceso a la información pública presentada por la citada ciudadana, alcanzada por su despacho mediante proveído-477-2023-SUNAFIL/GG/EFII; ello en el marco de las funciones y competencias de esta Dirección, de acuerdo con lo señalado en los numerales 3.6 a 3.15 del presente informe.

V. RECOMENDACIÓN

Considerar las precisiones e información brindadas, para la atención de lo solicitado.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
LUIS ALBERTO MORÁN CANALES
DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA INSPECTIVA

DINI/LAMC/aum
HR. 149490-2023

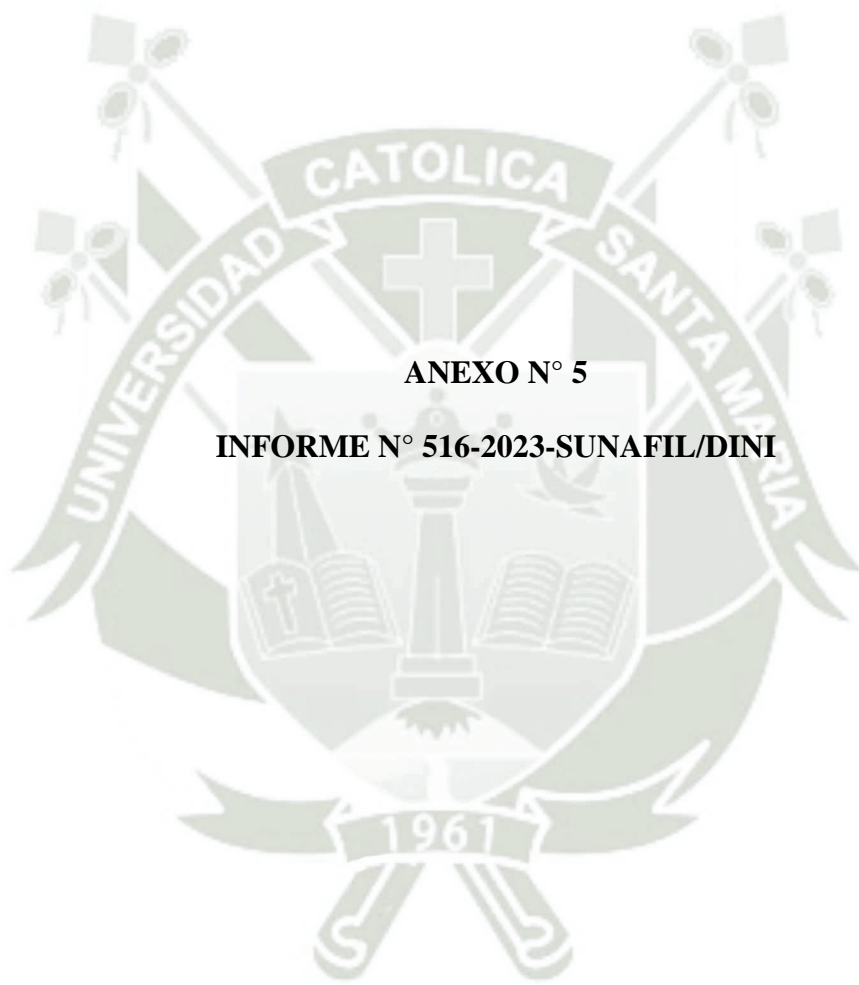
www.sunafil.gob.pe

Av. Salaverry 655, 2do. Piso
Jesús María, Lima – Perú
T. (511) 390 - 2800



Página 7 de 7

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



ANEXO N° 5

INFORME N° 516-2023-SUNAFIL/DINI



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva



Firmado digitalmente por :
SERRANO DIAZ Luis Alberto FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 13.11.2023 17:02:03-0500

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

INFORME N° 561- 2023-SUNAFIL/DINI

A : **JOSÉ LUIS PASTOR MESTANZA**
Coordinador de la Unidad Funcional de Integridad Institucional

Asunto : Solicitud de acceso a información pública con hoja de ruta 216534-2023

Referencia : Proveído-1175-2023-SUNAFIL/GG/UFI

Fecha : Jesús María, 13 de noviembre de 2023

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante el proveído de la referencia nos trasladó la solicitud presentada por la ciudadana Katherine Diana Barriga Zapata; quien, bajo los alcances de la Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP, en adelante), solicitó:

(...)

1. *Relación de empresas que se acogieron al RECONOCIMIENTO dentro de un Procedimiento Administrativo Sancionador de SUNAFIL (Art. 49 del Reglamento de LGIT), durante PERIODO 2021,2022 y lo que va del 2023, diferenciadas por cada departamento.*
2. *Relación de empresas que cumplieron con pagar la reducción de multa al 80%, durante PERIODO 2021,2022 y lo que va del 2023, diferenciadas por cada departamento.* (SIC).

1.2. Sobre el particular, el artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley en mención, aprobado por Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS (TUO de la LTAIP, en lo sucesivo), señala que información pública es aquella que se refiere a la contenida en documentos escritos, fotografías, grabaciones, soporte magnético o digital, o en cualquier otro formato, siempre que haya sido creada u obtenida por ella o que se encuentre en su posesión o bajo su control; así como, cualquier tipo de documentación financiada por el presupuesto público, que sirva de base a una decisión de naturaleza administrativa, y las actas de reuniones oficiales.

1.3. Asimismo, a través del artículo 11 del TUO de la LTAIP, se regula el procedimiento para el otorgamiento de la información pública, el cual refiere que la entidad a la cual se haya presentado la solicitud, debe otorgarla en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, sin perjuicio de la ampliación excepcional que aplique sobre dicho plazo, según el literal g) del mismo articulado. La denegatoria al acceso a la información solicitada debe ser debidamente fundamentada según corresponda a las excepciones previstas en los artículos 15 al 17 de la LTAIP.

II. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Ley N.° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo
- Ley N.° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LTAIP)

Página 1 de 4

www.sunafil.gob.pe

Av. Salaverry 655, 2do. Piso
Jesús María, Lima – Perú
T. (511) 390 - 2800





PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

- Decreto Supremo N.° 021-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Decreto Supremo N.° 072-2003-PCM, Reglamento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública
- Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG)
- D. S. 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT)
- Decreto Supremo N.° 010-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL
- Resolución de Superintendencia N.° 284-2022-TR, que aprueba la Sección Segunda del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL
- Resolución de Gerencia General N.° 213-2023-SUNAFIL-GG, que aprueba el Manual de Procedimientos del Proceso PS1 Atención al Ciudadano de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL

III. ANÁLISIS

Alcances normativos sobre la atención de solicitudes de acceso a la información pública

- 3.1. El derecho fundamental contemplado en el numeral 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, establece que las personas tienen la posibilidad de solicitar y recibir información de cualquier entidad pública, sin expresión de causa, según la norma de la materia, se refiere a todo tipo de dato o informe que constituya parte del acervo con el que cuenta el Estado, que haya sido elaborado, creado o sistematizado por este; o que, por alguna circunstancia habilitante se encuentre en sus manos o en las de entidades particulares que ejercen funciones públicas.
- 3.2. Asimismo, la Constitución Política prevé a su vez, en el referido articulado, que el derecho de acceso a la información pública, posee límites, tales como la intimidad personal, la seguridad nacional y aquellas otras establecidas por ley. En esa línea, los artículos 15, 16 y 17 del TUO de la LTAIP establecen de modo específico, determinadas excepciones al ejercicio de este derecho, ya sea considerada como secreta, reservada o confidencial; respecto de las cuales, el artículo 18 del TUO de la LTAIP señala que los funcionarios públicos que tengan en su poder la información contenida en tales artículos, tienen la obligación de que ella no sea divulgada, siendo responsables si esto ocurre.
- 3.3. En referencia a dichos límites y a la responsabilidad atribuible a los funcionarios que tengan en su poder dicha información excepcional, así como a la obligación de que esta no sea divulgada; es preciso revisar y analizar que la atención de lo solicitado, se encuentre en el marco de la normativa sobre la materia, sin que por ello se vulnere el derecho de los ciudadanos de acceder a la información de carácter público; por lo que, es necesario conocer primero si la información requerida es de carácter público y si no se encuentra inmersa en alguna de las excepciones al ejercicio de este derecho, establecidas expresamente por la LTAIP.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

Del Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) y facultad de la DINI sobre este

- 3.4. El Sistema Informático de Inspección del Trabajo (SIIT) es el conjunto de aplicaciones para el registro de datos sobre el SIT, y que permiten gestionar la información y documentos generados durante los procesos inspectivos, como, por ejemplo: las órdenes de inspección, las actas de infracción, las resoluciones de multa, entre otros.
- 3.5. La Dirección de Inteligencia Inspectiva, en el marco de sus funciones y competencias previstas en los artículos 33 y 34 del Decreto Supremo N.º 010-2022-TR, que aprueba la Sección Primera del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, como un órgano de línea con autoridad técnico-normativa es responsable de establecer los procedimientos en el marco de sus competencias, así como, recopilar, analizar y sistematizar la información necesaria que permita realizar estudios e investigaciones especializadas para la mejora continua del Sistema de Inspección del Trabajo.

De la información requerida

- 3.6. Conforme se ha descrito anteriormente, se solicitó a la DINI remitir lo siguiente:
- (i) **Relación de empresas que se acogieron al reconocimiento dentro de un procedimiento administrativo sancionador de la SUNAFIL (art. 49 del RLGIT)¹**, en el periodo 2021-2023, diferenciadas por departamento.
 - (ii) **Relación de empresas que cumplieron con pagar la reducción de multa al 80%**, en el periodo 2021-2023, diferencias por departamento.

A continuación, se deben realizar las siguientes precisiones:

A lo solicitado en el punto (i):

- 3.6.1. De la revisión del SIIT, tenemos que la DINI no cuenta con lo solicitado por la ciudadana en este extremo; esto es, no cuenta con el registro de las empresas que se acogieron a dicho reconocimiento dentro del PAS.
- 3.6.2. Ahora bien, estando a que los **órganos desconcentrados de la SUNAFIL², manejan su propia información generada y registrada en el SIIT y/o en su acervo documentario**; por ende, pueden contar con dicha información, contenida en los respectivos expedientes administrativos del PAS (de haber); lo cual se servirá evaluar la respectiva Intendencia Regional o Intendencia de Lima Metropolitana de la Sunafil, de corresponder.
- 3.6.3. Por otro lado, téngase en cuenta que, **la información vinculada a investigaciones en trámite**, referidas al ejercicio de la potestad sancionadora

¹ El artículo 49 del Reglamento de la LGIT, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, señala que: *para la aplicación de lo previsto en el numeral 2 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado a través del Decreto Supremo N.º 006-2017-JUS, el reconocimiento de la responsabilidad deberá ir acompañado del compromiso de subsanar las infracciones en un plazo de (1) año. En tal supuesto, la reducción de la multa será el 80% de la propuesta original o impuesta*

² Intendencias Regionales e Intendencia de Lima Metropolitana.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Dirección de Inteligencia
Inspectiva

*Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo*

de la Administración Pública, **constituye excepción** al ejercicio del derecho de acceso a la información pública, por tratarse de **información confidencial** según el numeral 3 del artículo 17 del TUO de la LTAIP, lo cual se servirá evaluar la respectiva Intendencia Regional o Intendencia de Lima Metropolitana de la Sunafil, de corresponder.

A lo solicitado en el punto (ii)

- 3.6.4. Por **competencia y funciones** previstas en el ROF de la SUNAFIL, la DINI no cuenta con lo solicitado en este extremo; esto es, no cuenta con la relación de empresas que cumplieron con pagar la reducción de multa al 80%, durante el periodo 2021,2022 y lo que va del 2023. Se sugiere encauzar este extremo a la **Unidad de Cobranza y Ejecución Coactiva**.
- 3.7. Por lo expuesto, en el marco de las funciones y competencias de la DINI, al no ser poseedores de la información solicitada por la ciudadana, no corresponde su atención por parte de este despacho.

IV. CONCLUSIÓN

En razón de lo solicitado y dentro del plazo establecido, se cumple con atender la solicitud de acceso a la información pública presentada por la citada ciudadana, alcanzada por su despacho mediante Proveído-1175-2023-SUNAFIL/GG/UFII; ello en el marco de las funciones y competencias de esta Dirección, de acuerdo con lo señalado en los numerales 3.6 y 3.7 del presente informe.

V. RECOMENDACIÓN

Considerar las precisiones e información brindadas, para la atención de lo solicitado.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
LUIS ALBERTO SERRANO DÍAZ
DIRECCIÓN DE INTELIGENCIA INSPECTIVA

DINI/LASD/aum
HR. 216534-2023

La impresión de este ejemplar es una copia auténtica de un documento electrónico archivado en la SUNAFIL, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web <http://aplicativosweb5.sunafil.gob.pe/si.verificacionFirmaDigital/> e ingresando la siguiente clave: **2609703561460**

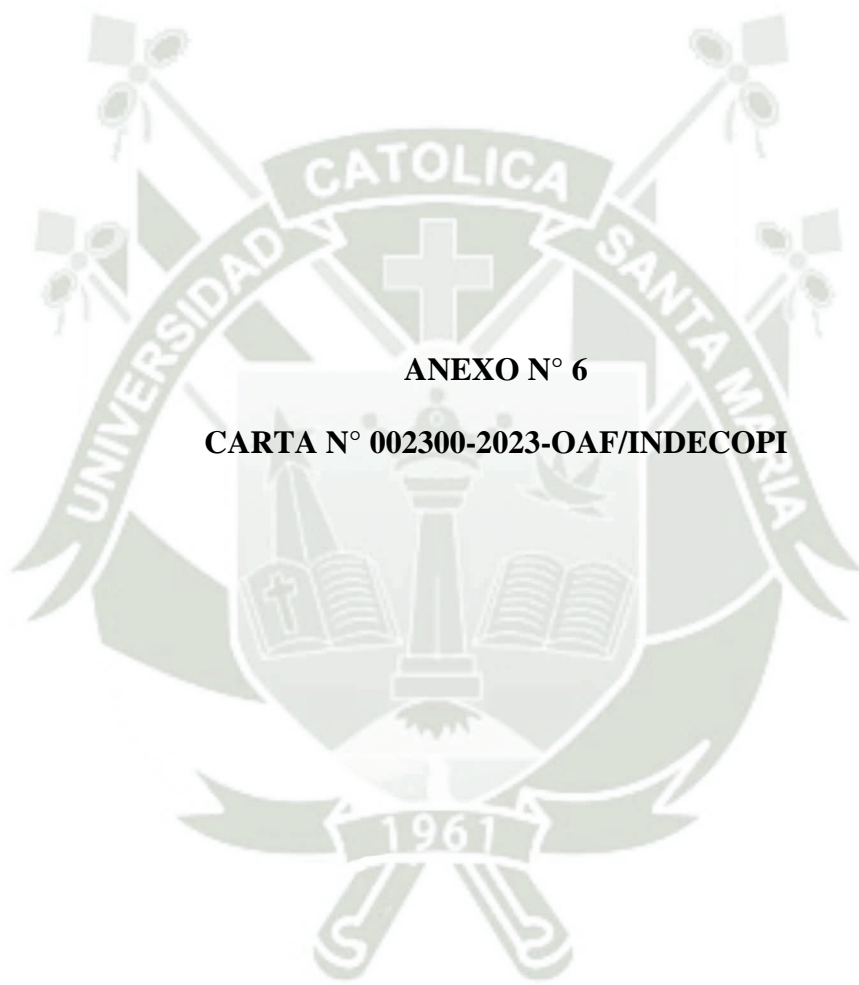
Página 4 de 4

www.sunafil.gob.pe

Av. Salaverry 655, 2do. Piso
Jesús María, Lima – Perú
T. (511) 390 - 2800



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



ANEXO N° 6

CARTA N° 002300-2023-OAF/INDECOPI



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

INDECOPI



Firmado digitalmente por ALFARO
RAMOS Yovana FAU 20133840533
hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08.09.2023 11:28:48 -05:00

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

San Borja, 08 de Septiembre del 2023

CARTA N° 002300-2023-OAF/INDECOPI

Señora
KATHERINE DIANA BARRIGA ZAPATA
Ciudad. -

Asunto : Respuesta a solicitud de acceso a la información pública.
Referencia : Escrito de fecha 24 de agosto de 2023.

Me dirijo a ustedes, en atención a la solicitud ingresada a través del documento de la referencia, mediante el cual mediante la cual requiere una relación de expedientes y resoluciones de procedimientos concluidos por allanamiento o reconocimiento, que fueron sancionados con amonestación en la Sede Arequipa, en materia de protección al consumidor, durante los años 2021, 2022 y lo que va del 2023.

Al respecto, la Comisión de Protección al Consumidor de Arequipa y el Órgano Resolutivo de Procedimientos Sumarísimos de Arequipa ponen a disposición dos (2) archivos Excel con la información solicitada.

Sin otro particular, quedo de ustedes.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
YOVANA ALFARO RAMOS
Jefa de la Oficina de Administración y Finanzas

Exp. 1788-2023-OAF

Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual
Calle De la Prosa 104 - San Borja, Lima, Perú/ Central: (511) 224-7800

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Protección de la Propiedad Intelectual, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://enlinea.indecopi.gob.pe/verificador/> e ingresando el siguiente código de verificación: **RUVCCM**



