

Universidad Católica de Santa María
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Escuela Profesional de Derecho



**La necesaria aplicación del principio de razonabilidad en la interposición
de sanciones a la labor inspectiva en el sector mype: Un análisis a partir
de los pronunciamientos de la SUNAFIL, Arequipa-2023**

Tesis presentada por las Bachilleres:

Soclle Alarcon, Diana Estrella

ORCID: 0009-0003-1789-7467

Gonzalez Vargas, Alejandra Ximena

ORCID: 0009-0006-7633-3890

para optar el Título Profesional de Abogada

Asesor:

Mg. Nájjar Becerra, César Alejandro

ORCID: 0000-0001-8954-8918

Arequipa - Perú

2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 01 de Julio del 2025

Dictamen: 012487-C-EPDD-2025

Visto el borrador del expediente 012487, presentado por:

2017224702 - SOCLLE ALARCON DIANA ESTRELLA

2017222312 - GONZALEZ VARGAS ALEJANDRA XIMENA

Titulado:

LA NECESARIA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD EN LA INTERPOSICIÓN DE SANCIONES A LA LABOR INSPECTIVA EN EL SECTOR MYPE: UN ANÁLISIS A PARTIR DE LOS PRONUNCIAMIENTOS DE LA SUNAFIL, AREQUIPA-2023

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Título Profesional/Título de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

**41787217 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**71238129 - GONZALES ORTEGA BERLY
DICTAMINADOR**



**40388076 - VELIZ VIZCARDO GIANCARLO CHRISTIAN
DICTAMINADOR**



La necesaria aplicación del principio de razonabilidad en la interposición de sanciones a la labor inspectiva en el sector mype: Un análisis a partir de los pronunciamientos de la SUNAFIL, Arequipa-20

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Higher Education Commission Pakistan	3%
	Trabajo del estudiante	
2	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María	1%
	Trabajo del estudiante	
4	lpderecho.pe	<1%
	Fuente de Internet	
5	Submitted to Pontificia Universidad Católica del Perú	<1%
	Trabajo del estudiante	
6	tesis.pucp.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
7	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
8	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
9	repositorio.unapiquitos.edu.pe	<1%
	Fuente de Internet	
10	cdn.www.gob.pe	
	Fuente de Internet	

Dedicatoria

Dedicado a nuestras familias, quienes nos guiaron a lo largo de la carrera profesional de derecho brindándonos su apoyo y amor incondicional ante toda circunstancia por la que hemos atravesado.



Agradecimientos

El camino emprendido hasta esta etapa de mi vida no habría sido posible sin el apoyo de personas imprescindibles que me brindan su aliento en cada paso que he dado, día a día.

Ha llegado el momento de agradecerles por el granito de arena que dieron para sostenerme, y manifestarles que este logro no solo es el mío, pues ustedes, que estuvieron en mi proceso con sus enseñanzas, me inspiraron a no rendirme ante las adversidades que nos tiene la vida. Es por ello que les dedico este reconocimiento desde el fondo de mi corazón.

En primer lugar, Dios: su guía, ha iluminado mi camino y siempre fortalece mi fe en cada momento de mi vida.

Mi amor en todos los universos, mi inspiración, mi mejor amiga, la brillante mujer de quien recibí el nombre y la vida: mi madre Hilda Alarcon. Me complace ser su hija; gracias por tu incommensurable afecto y benevolencia, que me ha motivado a ser la mejor versión de mí misma. Tu compañía y respaldo siempre han sido, y serán, vitales para perseguir mis sueños.

Mi padre, David Soclle: tu apoyo en el transcurso de mi formación académica ha sido un gran impulso para cumplir mis objetivos, te aprecio profundamente.

Mi cómplice, mi hermano, Jesús: el inmenso amor que te tengo es infinito. Te agradezco por aconsejarme y siempre estar dispuesto a darme todo por mí; eres una gran inspiración para mí. Te amo tres millones.

Mi querida y rebelde hermanita, Liz, siempre tan divertida y elocuente: gracias por acompañarme siempre, Cocoliso. Te estimo y te quiero muchísimo.

Mis queridos sobrinos, Fátima, Benjamín, Estrella y Zeus, son los más grandes obsequios que pudieron darme. Gracias por siempre alegrar mis días con sus corazones llenos de puro amor.

Mi soulmate, Apolo T'Challa: eres el sol en mis días más oscuros, mi fiel compañero de vida. Siempre serás parte de mi reino y de mi corazón.

Al culminar una etapa empieza otra. Hasta ahora, me siento satisfecha del crecimiento profesional y personal que he adquirido, donde la paciencia, tal como perseverancia, fueron una base fundamental para fortalecer mis convicciones y el inmenso orgullo de ser como hoy soy, con la esperanza que me llevará a experimentar cosas extraordinarias por el mundo.

Asimismo, agradezco al Mg. César Nájjar Becerra por la entrega brindada y los conocimientos impartidos para la realización de esta investigación.

La realización de esta meta alcanzada representa el compromiso que tengo ante la sociedad, con la finalidad de retribuir ejerciendo mi profesión responsablemente, y que, consecuentemente, ello esté alineado a mis convicciones.

Finalmente, eternamente agradezco a todos por ser parte de este hermoso camino. Mi gratitud y afecto es perenne.

Diana Estrella Soclle Alarcon



La tesis en su elaboración estuvo acompañada de personas increíbles, que tuvieron un verdadero interés en mi bienestar. Mi grandiosa familia; Gabriela, Ronald, Joaquín y Pier; han tomado un papel relevante siendo la base que me ha mantenido erguida en el camino hacia la abogacía; los resultados son el reflejo de lo que ansío para mi presente, tanto como futuro; y el de mi querido país que pronto me amparará como profesional. Mi labor está salvaguardada por la vocación y gran amor que tengo hacia el Derecho.

Pretendo dar a conocer mi agradecimiento a todos ustedes por haberme sostenido para alcanzar cada meta que me he propuesto, la confianza proporcionada fue indispensable en cada instante. Aunque no todo ha sido sencillo, me siento con gratitud por los conocimientos que he adquirido hasta el momento y que me ha llevado a la realización de esta investigación en compañía de mi compañera Estrella; por lo que todo se resume en una simple frase: “los derechos laborales fortifican una vida con dignidad, para sí mismo, como para la familia”.

Seguidamente, mi querida universidad tomó un papel clave en la contribución del aprendizaje con calidad que he podido recibir, no sólo aportaron información valiosa; sino que fueron punto clave para el desenvolvimiento de mi pensamiento crítico que se combina con mi intención de brindar un impacto positivo a la sociedad con soluciones a diferentes problemáticas, en particular en el ámbito del derecho laboral. Así mismo, mencionar mi reconocimiento al Mg. César Nájjar Becerra por su dedicación y visión minuciosa que fue invaluable en la culminación de la tesis; su guía ha consolidado nuestra investigación sostenida con relevancia como con calidad. Finalmente, toda mi gratitud a Dios por alumbrar mi camino siempre, sé que cosas extraordinarias me esperan.

La vocación que tengo simboliza un compromiso para plasmar con entrega mi trabajo a través del excelente servicio que puedo ofrecer a la sociedad.

Mi más sincero agradecimiento.

Alejandra Ximena Gonzalez Vargas

RESUMEN

La investigación analiza cómo se aplica el principio de razonabilidad en la interposición de sanciones por contravenir la labor inspectiva, entorno al sector mype. Para lo cual, se emplea una revisión documental de resoluciones emitidas en instancia primera por SUNAFIL, en la ciudad de Arequipa, en los meses de diciembre, noviembre y octubre del 2023.

El grupo empresarial en el que se enfoca la presente investigación cuenta con singularidades; ya que enfrenta condiciones complejas en cuestiones como lo económico, carencia de recursos técnicos e, inclusive, desentendimiento normativo. Esta situación se agrava con la imposibilidad de adquirir una asistencia legal, sobre todo en los primeros años de actividad, al procurar alcanzar estabilidad en el mercado. A razón de ello, el presente trabajo pretende realizar un análisis que busque reducir la adopción de medidas irrazonables para la continuidad de las actividades laborales.

Acto seguido, entorno a la actividad pública, SUNAFIL cumple funciones específicas; dentro de ellas, la inspección laboral y la facultad de sancionar cuando se origine un incumplimiento normativo. Consecuentemente, sobre el principio mencionado en líneas anteriores, se destaca que, al interponerse alguna sanción, se tendrá que observar si la autoridad, dentro del ejercicio de sus potestades, ha logrado un adecuado empleo de los medios para que sea acorde al fin público pretendido. Los puntos expuestos enseñan una conectividad que debe existir con el accionar estatal y las decisiones que se tomen en las controversias.

A la actualidad, el Estado peruano tiene en la mira el impulso de la formalidad para el empresariado. Con ello, no sólo se logra hacer un seguimiento normativo de cumplimiento, sino que la acción puede acarrear una significativa repercusión al considerar los beneficios para el empleador, trabajador y economía nacional; empero, la realidad es distinta. Muchas mype, ante las dificultades que viven, se encuentran en oposición a toda medida que crean las pueda llevar a situaciones adversas; por lo que muestran negatividad en la formalización bajo la creencia de que las exigencias constituyen un perjuicio para el progreso, lo que, en efecto, gesta problemas con el Estado.

Finalmente, la investigación aborda puntos clave los cuales pueden contribuir a determinar si hay la necesidad de dar una propuesta de política pública ajustada a los estándares del principio de razonabilidad. Esto permitiría una consecuente mejora en las medidas aplicables respecto a las sanciones sobre inspecciones laborales para las mype.

Palabras claves: Labor inspectiva, principio de razonabilidad, mypes.



ABSTRACT

This research analyzes how the principle of reasonableness is applied when imposing sanctions for violations of inspection procedures in the MYPE sector. For this purpose, we conducted a documentary review of first instance resolutions issued by SUNAFIL in Arequipa during December, November, and October 2023.

The business group under study presents unique characteristics, as it faces complex challenges, including economic constraints, lack of technical resources, and non-compliance with regulations. This situation worsens due to the inability to obtain legal assistance, particularly during their initial years of operation when striving to achieve market stability. Consequently, this study aims to analyze ways to reduce the adoption of unreasonable measures that could disrupt business continuity.

Regarding public administration, SUNAFIL performs specific functions, particularly conducting labor inspections and enforcing sanctions for regulatory violations. Following the aforementioned principle, when issuing sanctions, it must be verified whether the authority, within its powers, has employed proportionate means to achieve the intended public purpose. These points demonstrate the necessary connection between state actions and dispute resolution decisions.

Currently, the Peruvian State prioritizes promoting formalization among businesses. This approach not only enables regulatory compliance monitoring but may also generate significant impact by benefiting employers, workers, and the national economy. However, reality differs: many mypes, facing operational difficulties, oppose measures they perceive as potentially harmful. Their resistance to formalization stems from viewing requirements as obstacles to progress, a perspective that in fact creates conflicts with the State.

Finally, the research identifies key aspects to determine whether a public policy proposal aligned with the principle of reasonableness is needed. This would lead to improvements in sanction measures related to labor inspections for mypes.

Keywords: Labor inspection, principle of reasonableness, mypes.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN..... 1

CAPÍTULO I..... 3

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA..... 4

1.2. OBJETIVOS..... 5

1.2.1. Objetivo general..... 5

1.2.2. Objetivos específicos..... 5

1.3. HIPÓTESIS..... 5

CAPÍTULO II..... 6

2.1. ESTADO DEL ARTE..... 7

2.1.1. Primer antecedente..... 7

2.1.2. Segundo antecedente..... 8

2.1.3. Tercer antecedente..... 9

2.1.4. Cuarto antecedente..... 10

2.1.5. Quinto antecedente..... 11

2.1.6. Sexto antecedente..... 12

2.1.7. Séptimo antecedente..... 13

2.1.8. Octavo antecedente..... 14

2.1.9. Noveno antecedente..... 15

2.2. BASE TEÓRICA O MARCO CONCEPTUAL..... 16

2.2.1. Cómo se define a la SUNAFIL..... 16

2.2.2. La misión de SUNAFIL..... 16

2.2.3. La inspección del trabajo..... 18

2.2.4. El sistema de inspección de trabajo y su entorno de acción..... 20

2.2.5. Algunas definiciones y facultades en la inspección de trabajo, Perú..... 21

2.2.6. Sanciones e infracciones..... 23

2.2.7.	Las etapas en los procedimientos administrativos de sanción.	24
2.2.8.	La emisión documentaria en los procedimientos de sanción.	26
2.2.9.	Los órganos desconcentrados de la SUNAFIL.	29
2.2.10.	Principio de razonabilidad.	29
2.2.11.	Sector mype en el Perú.	38
CAPÍTULO III		46
3.1.	Enfoque de la investigación.	47
3.1.1.	Mixto.	47
3.2.	Nivel investigativo.	47
3.2.1.	Explicativo.	47
3.3.	Método de investigación.....	48
3.3.1.	Dogmática jurídica.	48
3.4.	Población y muestra de la investigación.....	48
3.4.1.	Población.	48
3.4.2.	Muestra.	49
3.5.	Limitación del alcance de la metodología no probabilística por conveniencia. 49	
3.6.	Técnica e instrumento de la investigación.....	50
3.6.1.	Técnica.	50
3.6.2.	Instrumento.....	51
CAPÍTULO IV		55
4.1.	ANÁLISIS DE RESOLUCIONES.....	56
4.1.1.	Conversión informativa.....	56
4.1.2.	Nociones clave para el análisis de tablas.	57
4.2.	DESARROLLO DEL ANÁLISIS.	59
4.2.1.	Representación gráfica de la muestra y el universo.	61
4.2.2.	Tablas.....	61
CONCLUSIONES.....		94
RECOMENDACIONES.....		97
PROPUESTA DE LEY.....		99
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.		106

ANEXOS 120



ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 MEDIDA EDUCATIVA.....	42
TABLA 2 CLASIFICACIÓN REMYPE.....	62
TABLA 3 PRESENTACIÓN DE DESCARGO	65
TABLA 4 TIPO DE DECISIÓN EMITIDA EN PRIMERA INSTANCIA.....	69
TABLA 5 TIPIFICACIÓN DE LA CONDUCTA	73
TABLA 6 ESTADO DE SUNAT	78
TABLA 7 APLICACIÓN DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN	82
TABLA 8 COMBINACIÓN DE DATOS OBTENIDOS Y OTRAS RESOLUCIONES.....	87
TABLA 9 MODIFICATORIA DE LA NORMA N° .28806	102



ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1 MUESTRA Y UNIVERSO	61
FIGURA 2 REPRESENTACIÓN GRÁFICA	64
FIGURA 3 REPRESENTACIÓN GRÁFICA	68
FIGURA 4 REPRESENTACIÓN GRÁFICA	72
FIGURA 5 REPRESENTACIÓN GRÁFICA	78
FIGURA 6 REPRESENTACIÓN GRÁFICA	81



ÍNDICE DE ANEXOS

ANEXO A: TABLA DE ABREVIATURAS	121
ANEXO B: GUÍAS DE SUNAFIL	123
ANEXO C: SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.....	131
ANEXO D: MEMORÁNDUM N°.0189-2025 DE SUNAFIL.....	132
ANEXO E: CUADRO GENERAL.....	143
ANEXO F: ENLACES.....	160



INTRODUCCIÓN

Las micro y pequeñas empresas desempeñan un papel notable por representar predominantemente el empresariado peruano, desenvolviéndose así en un contexto económico que es diferente a otros sectores por la realidad dinámica que las caracteriza; todo ello hace apreciarlas como un pilar que indudablemente es relevante para el Perú. Como el INEI (2023) ha expuesto, más del 99.5 % del empresariado privado son mype, las cuales se han consolidado como núcleo para la empleabilidad y un soporte económico trascendental (ComexPerú, 2023).

Por otro lado, a pesar de lo positivo, el panorama también muestra un reto desafiante ante el ejercicio informal de las actividades económicas de los empleadores.

El complicado contexto se acentúa al analizar la cuestión regulatoria. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se ha consolidado como el organismo responsable de promover y garantizar el cumplimiento de los lineamientos laborales por medio de acciones como; supervisión, promoción y fiscalización. Es en este entorno donde las mype podrían ver la formalización como un procedimiento que es sumamente arduo e incómodo; ello basado en la creencia de que hay una probabilidad alta de ser sancionados por parte del Estado. Ya sea existente o no, esta impresión puede actuar como un factor desmotivador para quienes intentan legalizar sus operaciones económicas, creando un círculo vicioso que daña a los trabajadores y empleadores.

Por lo tanto, el principio de razonabilidad, según la Ley del Procedimiento Administrativo General, es uno de los puntos clave en el escenario expresado, particularmente al ver la realidad que contextualiza a las mypes en sus primeros años de formalización frente al desempeño sancionador de la SUNAFIL. Bajo tal encuadre, el sector afronta dificultades peculiares como la insolvencia económica, la falta de asistencia técnica e ignorancia ante ciertos términos legales pertenecientes a la extensa norma en vigencia. Todo ello coloca a los empresarios en situaciones desfavorables cuando deben demostrar a la autoridad estatal una apropiada realización de sus obligaciones laborales. En sí, lo mencionado resulta en ser un reto a enfrentar.

En consecuencia, la tesis se ubica entre la realidad dinámica del sector empresarial y la facultad para sancionar de SUNAFIL. Frente a esta dualidad, el principio de razonabilidad resulta sustancial al determinar si hay un apropiado empleo de las medidas sancionadoras en

infracciones que versen sobre la labor de inspección. A causa de lo que se ha expuesto, se ve como ámbito de estudio el cuarto trimestre del 2023 de la ciudad de Arequipa, con la finalidad de definir si al multar a las mype existen consecuencias negativas no previstas. De allí que, a partir de los resultados sea primordial observar si es necesario generar propuestas normativas estratégicas que brinden soluciones que impacten positivamente en la sociedad.

En definitiva, el paisaje empresarial manifiesto agarra significado en tiempos donde se desea obtener económicamente la reactivación, fortalecimiento e impulso de la operatividad comercial legalizada. Para lograrlo, la realidad debe de coincidir con una legislación que, sin ignorar la defensa de los derechos laborales, considere adaptarse a los percances recurrentes que encaran las mype, singularmente en los primeros años de ejercicio formal para alcanzar condiciones de bienestar. Por lo tanto, investigar esta interacción ayudará a descubrir cómo se puede promover una regulación que favorezca la formalidad, sin menoscabar la protección de los derechos de los trabajadores.



1. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO TEÓRICO.

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.

El problema que aborda la investigación se enmarca dentro de la función sancionadora de SUNAFIL, cuando la autoridad decide multar en materia de inspección a las mype, estas últimas presentan características especiales que las limitan en la capacidad de obtener recursos técnicos y económicos a diferencia de otros sectores que operan en el mercado. Consecuentemente, al desear iniciar una operación económica formal circulan múltiples dudas de si el camino es el correcto o si se debería de optar por la ilegalidad, al considerarse que el Estado puede presentarse como un factor obstaculizador del progreso en los diversos procedimientos a los que se debe recurrir, quedando una sensación de poder ser multado o castigado.

A pesar de representar las mypes más del 99.5% del englobado empresarial en Perú, la norma no siempre prevé la realidad que se afronta y cómo es que esto puede afectar en la continuidad de las empresas, ya que no sólo es importante el proceso de apertura; sino que también se debe de hablar de periodo de adaptación en los primeros años de actividad. Si bien, la ley N°.28806 y su reglamento el D.S. 019-2006-TR reconocen a las mypes y entablan un cálculo de multas en razón al tipo de empresa; es necesario observar que, la acción cumpla los fines de búsqueda del desarrollo, formalización y competitividad, oportunidades con las que debe de contar toda mype; lo que no significa un menoscabo a los derechos de los trabajadores; más bien un margen de trabajo donde la materia de labor inspectiva pueda aplicarse en un orden próspero para el sector.

No obstante, también ha de entenderse el principio de razonabilidad en torno a que toda decisión que se destine a sancionar debe de guardar una relación entre los fines a conseguir y los medios que sean empleados; por consiguiente, una de las facultades conferidas a SUNAFIL trata sobre el fomento de la formalidad; lo que llama a hacer un examen de los criterios aplicados en los pronunciamientos de primera instancia sobre las mype, a sabiendas de que no se les esté generando un menoscabo innecesario.

En resumen, con la investigación se pretende ejecutar un análisis documental minucioso que permita arribar a resultados relevantes que den alcance a saber si es

oportuno la proposición de una mejora normativa, o simplemente reconocer que la legislación cumple con parámetros razonables que respalden el bienestar empresarial al que deben de estar sujeto las mypes. Cualquiera fuere la consecuencia de los hallazgos, la finalidad es generar un aporte investigativo que sea útil para los fines pertinentes.

1.2. OBJETIVOS.

1.2.1. Objetivo general.

Determinar si, es necesario aplicar el principio de razonabilidad en la interposición de sanciones en materia de inspección respecto a las mypes; mediante un análisis de los pronunciamientos emitidos por la SUNAFIL en el cuarto trimestre del 2023-Arequipa.

1.2.2. Objetivos específicos.

- a) Determinar cuál es la naturaleza jurídica del principio de razonabilidad y sus fundamentos teóricos para su consecuente aplicación en el procedimiento administrativo de sanción.
- b) Examinar la interposición de sanciones en materia de inspección respecto a las mypes; a través de una revisión documental de los pronunciamientos que fueron emitidos por la SUNAFIL en primera instancia, durante el cuarto trimestre del 2023-Arequipa.
- c) Analizar si, es necesario implementar una propuesta normativa basada en el principio de razonabilidad; que permita flexibilizar las medidas aplicables en las sanciones en materia de inspección, respecto a las mypes.

1.3. HIPÓTESIS.

DADO QUE al momento de expedir multas en materia de inspección laboral a las empresas mype, SUNAFIL no considera la falta de asesoría o capacitación de dichas empresas, **ES PROBABLE QUE**, sea necesario la aplicación del principio de razonabilidad, con la finalidad que se implementen medidas que verdaderamente fomenten la formalidad y bienestar económico del sector.



CAPÍTULO II

2. CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. ESTADO DEL ARTE.

2.1.1. Primer antecedente.

Desarrollado por: “Castro Vera, Segundo”.

“IMPORTANCIA DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONADOR EN SUNAFIL, PROVINCIA DE LA LIBERTAD”.

Resumen: La tesis de Segundo Castro Vera, aborda el principio de razonabilidad y su aplicación en el desenvolvimiento de las potestades de SUNAFIL para sancionar en Perú. En particular, el estudio considera cómo es que se implanta un principio tan sustancial cuando se interpone multas dentro del marco de lo que debería de resultar razonable. Por lo tanto, como afirma Sánchez: *“un mecanismo de control sobre la acción del poder estatal es el principio de razonabilidad; que media para la examinación de la no arbitrariedad y los fines buscados”*. Entonces, para poder ampliar el alcance del tema en cuestión, la tesis también analizó eventos históricos y el contexto legal en que este principio se introduce en la normativa peruana; incluso se dio una vista a como evolucionó desde el derecho anglosajón hasta la contemporaneidad. Así que, fundamentalmente el estudio observó circunstancias claves a través del tiempo para comprender cómo llegó a afianzarse la razonabilidad en la Ley N°.27444 de 2001, que está directamente relacionada con la potestad que tienen los organismos estatales para interponer multas. El contexto, incluye también una evaluación de la Ley General de Inspección del Trabajo de 2006, así como un examen de los juicios del Tribunal de Fiscalización Laboral sobre la puesta en práctica e interpretaciones del principio en los procedimientos de sanción. No obstante, se aborda el trabajo de diversos expertos como Chuquiwhayta que en una investigación subrayó que: *“Hay un efecto persuasivo ante la imposición de sanciones dirigidas a empleadores que han transgredido la ley. Consecuentemente se sostiene una secuela de prevención en el cometimiento de infracciones recurrentes”*. Finalmente, una de las tareas esenciales de la entidad en cuanto a inspecciones es la revisión de que las relaciones laborales entre empleados y empleadores sean desplegadas de manera adecuada según los preceptos normativos establecidos en toda la nación, a fin de asegurar el cumplimiento de

los derechos de los trabajadores. Para concluir, el estudio permitió comprender cómo se puede llevar a cabo el ejercicio de la libertad de cada individuo mientras que es posible una respetuosa relación con el Estado, respaldando que las leyes se cumplan de manera justa y que los empleadores denunciados reciban un trato conforme a derecho (Castro, 2022).

2.1.2. Segundo antecedente.

Desarrollado por: “Lucchetti Rodríguez, Alfieri Bruno”.

“ALGUNOS ALCANCES EN LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD DE LAS DECISIONES ADMINISTRATIVAS”.

Resumen: En el contenido analizado, se esboza el principio de razonabilidad en razón a las acciones gubernamentales, por lo que la autoridad debe de obedecer márgenes normativos para ejercer sus facultades idóneamente con el fin que pretendan alcanzar en los juicios que emitan. En segundo lugar, se desarrolla cómo las leyes aplicadas a las decisiones administrativas pueden afectar en cierto grado a los civiles en dimensiones positivas, como negativas; entre algunos ejemplos aplicables se encuentra, (a) la influencia en el proceso de imposición de restricciones, (b) la aplicación de sanciones, (c) la creación de obligaciones o (d) la evaluación de infracciones. Lucchetti habla sobre la necesidad de límites, de modo que la acción de la autoridad deba practicarse bajo reglas necesarias a considerar, lo que lleva a apartarse de comportamientos subjetivos que logren menoscabar a algún ciudadano injustamente; por tanto, el texto destaca el buen uso del principio de razonabilidad a través de la decisión N°.007–2006–PI/TC que muestra indicadores a considerar, como; (a) los fines en armonía a la Carta Magna, (b) el considerar métodos que no conlleven a la disminución de los derechos de la población y (c) que los medios que se usen sean idóneos. Con base a lo avanzado, al mismo tiempo se ha ahondado cómo es que se gradúa la multa e imprescindiblemente como en estos casos ha de aplicarse el principio de razonabilidad, teniéndose que contemplar el beneficio y costo al determinar sus pronunciamientos los servidores o funcionarios. Notablemente, un manejo parcial de la razonabilidad ante procedimientos complejos podría culminar en un atentado a los derechos invocados en la constitución, consecuentemente se propone tomar el camino de aplicación plena para facilitar la eficacia de los derechos aplicables justamente. En conclusión, podemos decir que, la

nación halla su triunfo cuando el principio se percibe en plenitud para un “Estado del Bienestar” con pleno gozo de los derechos que le corresponde a cada uno; este esquema es un anuncio obligatorio a reflexionar para todo individuo que ejerza la función pública (Lucchetti, 2009).

2.1.3. Tercer antecedente.

Desarrollado por: “Emma Vargas, Fernanda y Vargas Alvarado, Estefany”.

“CRITERIOS QUE LIMITAN LA RAZONABILIDAD DE PLAZO EN UNA INSPECCIÓN LABORAL”.

Resumen: Como resultado de la tesis, la Ley N°.27444 fue analizada y se revelaron principios básicos en el campo del derecho administrativo sancionador. En este sentido, cabe destacar que la razonabilidad es sin duda uno de los más importantes. Según Zúñiga y Martínez: lo decidido por una autoridad, o bien sea el contenido en alguna norma implementada o acción realizada, debe ser coherente y justo para adherirse al interés público u objetivo. Además, este principio ayuda a comprender cuándo se ha sentado bases argumentativas congruentes con la finalidad pretendida. Entonces, lo que se considera razonable debe presentarse argumentado coherentemente, asegurando que, desde la perspectiva del derecho las conclusiones sean lógicas y válidas; a todo esto, cabe recalcar que, el marco constitucional debe valorarse a la luz de los principios, especialmente en una perspectiva sancionadora. En el caso N°.2235–2004–AA/TC, se subrayó que la razonabilidad ampara que cualquier medida de restricción debe basarse en la necesidad de conservar, proteger y/o promover un valor constitucional esencial. Por lo tanto, el Estado está protegiendo preceptos que deben ser constitucionalmente defendidos por su significado e importancia; desde este punto de vista, la investigación realizada es directamente aplicable a la práctica administrativa. Según Tomaya y Neyra, la perdurabilidad de un procedimiento administrativo debería ser a fin al derecho a acceder a actuaciones estatales adecuadas, que cumplan con todos los plazos de manera razonable. No cabe duda, una decisión lógica y razonada se evidencia también en sí, en circunstancias concretas los tiempos han seguido una duración que ha sido adecuada; por otro lado, se observó la decisión N°.3778–2004–AA/TC, proporcionando una orientación más sólida para la determinación de la temporalidad. Por último; se dio reflexión acerca de múltiples

componentes, como; (a) lo crucial que son las acciones que los servidores o funcionarios públicos ejecutan en cuanto a diversas situaciones, (b) el correcto accionar de los administrados ante el procedimiento y (c) las complicaciones que se puede presentar en cada asunto; en efecto, estos ambientes que de no ser pertinentes ocasionarían dilaciones innecesarias por conductas negligentes. En suma, la aplicación apropiada de los principios; especialmente, de razonabilidad, tiene por objeto alcanzar un equilibrio entre la eficacia de los procedimientos gubernamentales y la protección de los derechos de la ciudadanía. Tal es la relevancia del caso, que en ninguna cuestión se debe permitir la arbitrariedad, justificándose en reglas razonables, así como objetivas que convenga al interés colectivo de la sociedad en el marco de nuestra Carta Magna (Emma y Vargas, 2024).

2.1.4. Cuarto antecedente.

Desarrollado por: “Hoyos Morales, Jorge”.

“RAZÓN, RACIONALIDAD, RAZONABILIDAD EN LA ESCUELA ARGUMENTATIVA DE LUGANO”.

Resumen: En general, el texto plantea enfoques novedosos sobre la “razonabilidad” como principio, sugiriendo que no se limita puramente a lo lógico. Lugano mantienen la afirmación que, la razón humana no sólo es racional, también es emocional y motivacional (lo deseado); no obstante, fundamentalmente hay que identificar dos conceptos básicos, necesarios para una buena sustentación; es así que tenemos la congruencia (a) “crítica” y (b) “emotiva”. Para asimilar el dualismo mostrado anteriormente, se debería de considerar dos conceptos: donde, (a) la “congruencia crítica” es la “conexión o implicancia lógica equilibrada entre todos los componentes de un argumento”; y paralelamente (b) la “congruencia emotiva” que es la “conexión emocional en relación a otros”. Entonces, ¿Cómo estos dos significados interactúan con la razonabilidad? A grosso modo, el alcance de la razonabilidad está para permitir juicios más completos, sin delimitarse sólo a el razonamiento estricto, sino también al mirar otros componentes necesarios como la eticidad, contextualización y capacidad de crear vínculos relevantes para ser empáticos. Por lo tanto, se permite apuntar a que la razonabilidad es un objetivo central en la argumentación, que enriquece las ideas por la trascendencia que hay en las interacciones humanas para la toma de decisiones. Es esencial hacer una distinción; aunque la escuela de Lugano señala la importancia de la

emocionalidad como algo significativo al interactuar con otros o al argumentar; en el contexto legal debería ser priorizado la legalidad; así como el uso del sentido crítico. No obstante, ello no es opuesto a que nuestra naturaleza humana nos pueda llevar al manejo de valores en lo social, tanto como en lo legal, para ejercer las facultades propias de forma más óptima. Por lo tanto, aunque las emociones pueden mejorar situaciones cotidianas o enriquecer contextos, en el sistema jurídico, el juzgamiento debe basarse en la razón, beneficiando la equidad y la justicia. Finalmente hay que hacer una diferenciación entre razonabilidad, racionalidad, y razón. Hoyos cita a Rigotti explicando que, esta última, es necesaria para la interacción que tenemos los humanos con el mundo real, que supone emplear la visión (por la que se observa formas / colores); el oído (al escuchar un sonido); de ahí que, la razón espreciada como un “órgano” por ser el puente entre la realidad con lo percibido. Posteriormente, se explica la integración entre razón – lenguaje – logicidad coherente; que se comprende como el no contradecir lo razonado, es decir, lo concluido es proveniente de una premisa que es verdad; en pocas palabras la racionalidad. Para concluir, la razonabilidad como juicio crítico es un término obligatorio al sustentar toda decisión (Hoyos, 2016).

2.1.5. Quinto antecedente.

Desarrollado por: “La Torre, Massimo”.

“SOBRE EL ESPÍRITU DÚCTIL DE LAS LEYES–RAZÓN, RACIONALIDAD, RAZONABILIDAD”.

Resumen: Desarrolla la noción de razonabilidad en el ordenamiento jurídico, el cual explica cómo debe entenderse en el eje práctico, en contraposición con la racionalidad; por su parte, a esta última palabra se le asocia generalmente con métodos de deducción y logicidad. Sin embargo, la razonabilidad cuenta con flexibilidad y adaptabilidad. De esta manera, se sugiere que las decisiones legales no deberían depender solo de una cierta lógica centrada, sino también del contexto en que se manifiestan ciertos hechos. Esto implica una interpretación más pluralista y cooperativa de la norma. Por supuesto, esta noción es crucial en el trabajo del sistema judicial, ya que permite a los actores que, con el ejercicio de lo justo y la equidad en el panorama de los principios se decida; sin limitarse a aplicar sólo un conjunto de reglas. Evidentemente, el remedio en una diferencia de intereses debe poseer razonabilidad, por consiguiente, la conclusión

tiene que haber sido abordada según los conflictos percibidos; lo que hace posible que para toda persona involucrada se halle una solución apropiada; nutriéndose lo ultimado en debidos fundamentos que logren una concepción de un trabajo bien terminado, estimando una sensación de compromiso hacia la sociedad por parte del Estado. En sí, en entornos jurídicos la legalidad es robustecida con el uso de la razonabilidad; misma que admite aplicarse justamente y con flexibilidad lógica dentro de los parámetros permitidos. Sucesivamente, si hablamos de una flexibilización en el ámbito de derecho, las autoridades, como por ejemplo los jueces; cuando hallan complicaciones o vacíos legales no usarán la norma estricta; pudiendo acudir a las fuentes del derecho para alcanzar a dar una resolución acorde a sus facultades y a la finalidad pretendida (La Torre, 2010).

2.1.6. Sexto antecedente.

Desarrollado por: “Prevost, Úrsula Indacochea”.

“¿RAZONABILIDAD, PROPORCIONALIDAD O AMBOS? UNA PROPUESTA DE DELIMITACIÓN DE SUS CONTENIDOS A PARTIR DEL CONCEPTO DE PONDERACIÓN”.

Resumen: Para la autora, la razonabilidad conlleva a revisar las medidas a partir de la “justificación racional”, sin limitarse a los criterios de ser eficaz o algo técnico; más bien, se buscan fundamentos con razones admisibles, haciendo una observancia a si lo argumentado es coherente con lo que le ha dado origen. Seguidamente, respecto al principio de razonabilidad en el margen del derecho administrativo, se concibe como un criterio primero para la validación de una finalidad pública legítima, sobre todo cuando se trata de una sanción interpuesta por la autoridad administrativa dentro de las facultades conferidas. Sin lugar a duda, la jurisprudencia y/o doctrina, variadas veces admite usar la razonabilidad y proporcionalidad conjuntamente, pero no son lo mismo; ello no quiere decir que sea incompatible su coexistencia en el mismo sistema jurídico o que se deban evadir; entonces, basta comprender que la finalidad es diferente debiendo ser usado cada uno cuando sea pertinente. Pues bien, sobre la proporcionalidad Prevost indica que, presenta parámetros escalonados de mayor complejidad, con ciertas exigencias como (a) la idoneidad, (b) la necesidad, (c) la proporcionalidad stricto sensu; en pocas palabras, se analiza las medidas “necesarias y adecuadas” sobre algún derecho fundamental limitado, de forma que no resulte en un exceso. En conclusión, el aplicar diversos principios

reconocidos a nivel estatal es beneficioso por ser una apertura a la posibilidad de tener un margen más amplio para el auxilio de los derechos en los diferentes ambientes, bien sea dentro de la sociedad o en la interacción con el Estado. Con ello, se logra dar un margen de protección legítimo a las personas; es decir, nuestro sistema no está compuesto escuetamente, lo que da cabida a que interactúen diversos mecanismos para tratar decisiones que resulten en términos de arbitrariedad y desproporción (Prevost, 2008).

2.1.7. Séptimo antecedente.

Desarrollado por: “Arce Ortiz, Elme”.

“EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN EL PERÚ: ASPECTO JURÍDICOS”.

Resumen: Se deja en evidencia el desafío del manejo de la razonabilidad como principio cuando SUNAFIL interpone multas a las pequeñas y microempresas, ya que, con la medida aplicable cabe revisar si siempre se alcanzará las finalidades pretendidas. A propósito, para el cálculo de sanciones a la fecha, se hace uso de una tabla delimitada con criterios invariables, que impide a todo inspector considerar cada caso según las circunstancias singulares. Paralelamente, hay que dar una vista a lo sustancial que es una “sanción adecuada”, según el Convenio 81 de la OIT. Un castigo monetario justo, se lograría desnaturalizar si los micro y pequeños empresarios se ven cara a cara ante regulaciones con preceptos excesivos. El modo en que se aplican las multas puede generar problemas precisamente para las mype que enfrentan alguna complejidad en su realidad económica u operativa; hay que tomar en cuenta que, el no ser flexible en hechos concretos y justos para establecimiento de infracciones daría pie a comprometer la factibilidad de la formalidad. En esta lógica, los inspectores de trabajo se verán en un embrollo: por un lado, es su responsabilidad asegurar el cumplimiento efectivo de las regulaciones laborales, mientras que, por otro, es crucial apoyar el desarrollo, fomentando la formalización de las mypes. A fin de abordar esta polaridad, se enuncia un modelo de “acompañamiento laboral”, que equilibre ambos objetivos, brindando apoyo para la formalidad y asesoramiento técnico antes de utilizar sanciones. La propuesta, sin embargo, también genera dudas: ¿Cómo se garantiza que esto no llegue a incentivar una cultura de desobediencia legal entre las mypes? ¿Motivará el asesoramiento un cumplimiento de las regulaciones laborales en el futuro? En otras palabras, el sistema de

inspección necesita intentar comprender la realidad de las mypes, aplicando acciones con miras a satisfacer específicas necesidades. En síntesis, la tabla de sanción propone inflexibles indicadores en el régimen general, como para pequeñas y microempresas. Esto es un intento de ajustar el sistema sancionador a circunstancias globales; sin embargo; no se considera el hecho de un mecanismo que coincida con la verdad que vive el sector. Para concluir, optimizar cualquier propuesta debe tener visión en la razonabilidad y en condiciones específicas que no vulneren los derechos laborales (Arce, 2020).

2.1.8. Octavo antecedente.

Desarrollado por: “Sánchez Barraza, Bernardo”.

“LAS MYPES EN PERÚ. SU IMPORTANCIA Y PROPUESTA TRIBUTARIA”.

Resumen: Las pequeñas y microempresas, han demostrado una importancia en el desarrollo económico de nuestro país, al aportar un porcentaje importante al Producto Bruto Interno, siendo al mismo tiempo uno de los mayores generadores de empleo. A pesar de lo valioso del sector presenta varios desafíos, especialmente en cuanto a lo económico, así como al ejercicio de las operaciones en el ámbito formal; a todo esto, uno de los principales infortunios es el sistema de tributación que hace ver el proceso de formalización como complicado, razón por la cual se busca proponer una alternativa que acarree una tributación simplificada. Por supuesto, el objetivo de Sánchez es revelar que la norma empleada deja un vacío en términos de opciones para facilitar la formalidad y ampliación de las mypes, ya que, sin la presencia de trabas que no son necesarias habría una mejor percepción respecto a tener negocios dentro de lo mandado por ley. Al fin y al cabo, en el contexto explicado se acorta la probabilidad de competitividad por la limitación en el acceso a mayores beneficios por la carente formalidad; en oposición, se tiene la idea de que negociar por lo bajo trae tranquilidad sin confrontaciones con el Estado. En suma, se considera que el gobierno puede contribuir al priorizar la modificación de la normativa presente a una regulación más simple y atractiva para los administrados. La propuesta es introducir un impuesto unitario basado en el monto total de ventas mensuales con máximos del 5 %. La justificación para suponer el cambio es una simplificación del proceso de tributar y el efecto económico que se obtendría en el crecimiento de las empresas al reducir la carga, permitiendo una reinversión más fácil en la empresa. En definitiva, la propuesta contribuiría a que más personas tengan la firme

percepción de que ser una mype puede ser favorecedor. Así, este impulso es importante para el desarrollo sostenible de las empresas en aspectos de formalidad, que además fortifica la economía de los peruanos al motivar que se expanda un negocio, por ende, se favorece la implantación de más trabajo al que podrán acceder las personas con los beneficios de ley pertinente. Todo ello, hace pensar en que la perduración de las pequeñas y microempresas tendría mayor viabilidad con un sistema más simple en tributación (Sánchez, 2006).

2.1.9. Noveno antecedente.

Desarrollado por: “Cornejo Guardia, Jessica”.

“INSPECCIONES LABORALES MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (SUNAFIL) PERIODO 2015”.

Resumen: Lo investigado por Cornejo, ha explorado las funciones del sistema inspectivo en España, argumentando que, la labor a ejercer sobrepasa el deber de vigilar y va más allá de monitorear el cumplimiento de la ley de trabajo, en concreto, se llevan a cabo acciones de, (a) mediación en controversias, (b) asesoría a los recurrentes, (c) realización de informe técnico, (d) supervisión, etc. En efecto, las funciones de la inspección no se limitan únicamente a la posibilidad de imponer una multa; más bien tiende a una noción colaborativa y proactiva. Ahora bien, esta viabilidad de un sistema mejorado en Europa – España, tuvo un comienzo en el año 1906, fecha en la que se consagró el establecimiento del sistema inspectivo en cuestiones de trabajo; con la finalidad de asegurar que se cumpla la ley laboral inquebrantablemente; dicho compromiso propició con el tiempo a sembrar raíces fuertes en la función administrativa sancionadora. En ese sentido, el sistema inspectivo sigue los parámetros de la Ley de Inspección en el Trabajo y Seguridad Social (LITSS), que se halla reglamentado según sus a) funciones y b) organización integrada por el cuerpo humano de inspección. Seguidamente, para cuestiones de multa se rige por la Ley que versa sobre Sanciones e Infracciones para el Orden Social (LISOS). Recapitulando, habiendo variadas tareas a efectuar, se reconoce como función primordial la necesidad de fiscalizar, pero ello no está orientado sólo a castigar; por lo contrario, la acción también acarrea a a) observar el cumplimiento normativo b) fomentar la colaboración entre los involucrados en la relación laboral e inspectores y c) mejorar la calidad de las relaciones de trabajo entre empleados

y empleadores. Por lo tanto, es imperante que existan normativas con un enfoque integral, para contemplar como significativo las necesidades y autonomía de las partes interesadas en las relaciones laborales. En resumidas cuentas, el entorno de trabajo debe estar delimitado por un respeto voluntario de las partes; cuestión que con el tiempo se vuelve costumbre y se introduce como cultura de cumplimiento. Entonces, aun cuando en la inspección haya una disponibilidad de brindar apoyo por medio de asesorías o material informativo; se trata de un sistema que debe estar unificado armoniosamente con una colaboración conjunta que lleve a la involucración de todos los interesados, evitando la omisión en obligaciones y derechos (Cornejo, 2017).

2.2. BASE TEÓRICA O MARCO CONCEPTUAL.

El interés de este apartado es proporcionar un desarrollo textual completo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, abarcando el desenvolvimiento de competencias, como estructura organizativa del organismo. Con esta base, será más sencillo comprender el trasfondo de la regulación vigente y su contraste con la interposición de sanciones en el ámbito inspectivo, que se materializa en las resoluciones emitidas en instancia primera.

2.2.1. Cómo se define a la SUNAFIL.

En Perú, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se implanta como un “organismo técnico especializado”; sus actividades no sólo se circunscriben a la verificación legal de, la salud, la seguridad o lo sociolaboral en el ambiente laboral; sino que, incluso busca impactar proactivamente en la calidad de las relaciones de empleo, un elemento fundamental para el bienestar social. La entidad estatal, es competente para ejercer las funciones de supervisar, promover, tal como de fiscalizar dentro del panorama de acción ya manifestado. Por último, con vista a la información contenida en la guía de consulta designada como “Estamos Trabajando”, se conceptúa a SUNAFIL como; la autoridad central en el sistema inspectivo de trabajo, que garantiza el acatamiento de la norma para que a los trabajadores se les respete sus derechos e igualmente fomenta a que las empresas se formalicen y mantengan su productividad.

2.2.2. La misión de SUNAFIL.

El organismo estatal, actúa ante personas jurídicas o naturales, privadas o públicas, que estén sujetas al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo

Nº.728). Y se tiene como misión, la promoción, supervisión y fiscalización para asegurar que se acate la norma vigente en, aspectos sociolaborales y de SST (seguridad y salud en el trabajo); estimulando a los empleadores a ser productivos, tal como a operar formalmente en las actividades empresariales.

La SUNAFIL ejerce todas las facultades definidas en el artículo 3.º, de la Ley General de Inspección del Trabajo (Nº.28806), y por instrucción del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo practica la función de autoridad primordial para coordinar la política del “Sistema Inspectivo de Trabajo”; liderando así con su accionar en las distintas regiones del país (p.4).

Las amplias aptitudes de la autoridad de trabajo, muestra los esfuerzos para construir un ambiente consciente de que a los trabajadores se les debe respetar todos sus derechos; por añadidura, su plan de acción no se restringe a la supervisión y aplicación de la sanción; más bien, se encuentra habilitada a ejercitar acciones preventivas, tal como a promocionar la cultura de cumplimiento; que concuerda con lo estipulado en el artículo 4.º de la ley que aprobó la creación de SUNAFIL (Nº.29981). Como resultado, en su función se destaca la siguiente lista:

- La supervisión para que se cumpla la norma en cuestiones sociolaborales y de SST (seguridad y salud en el trabajo).
- En correspondencia a la política nacional y sectorial, la aprobación de la política institucional en cuestiones inspectivas de trabajo.
- Dentro de su competencia, la formulación y proposición de cada disposición normativa.
- El exigir y dar vigilancia para cumplir con la norma; legal, convencional, reglamentaria, e igualmente de toda condición contractual en el contexto sociolaboral de aplicación común o de algún régimen especial.
- La imposición de sanción que se hayan establecido en lo legal al haber vulnerado la norma sociolaboral.

- Dar apoyo y fomento al realizar acciones para promover las normas sociolaborales; al igual que, para desarrollar la función inspectiva de orientar y dar asesoramiento técnico en los gobiernos regionales.
- Orientar y brindar asistencia técnica especializada.
- Ejercitar las facultades para ejecutar coactivamente las sanciones que se impusieron.
- El exigir y dar vigilancia para cumplir con la norma; legal, convencional, reglamentaria, e igualmente de toda condición contractual en el régimen de trabajo privado, en el contexto sociolaboral (...).
- Con los gobiernos regionales generar la suscripción de convenios de gestión.
- Cualquier otra función dentro de su competencia (p.2).

En su misión de asegurar el acatamiento de la ley, SUNAFIL no se limita a supervisar y sancionar; también muestra un firme compromiso con la creación de un entorno laboral más humano. Su labor va más allá de la simple fiscalización, buscando establecer una cultura en la que el respeto por los derechos laborales sea una práctica habitual y consciente. En un país donde las condiciones laborales justas son fundamentales para el bienestar colectivo y el desarrollo económico, la labor de SUNAFIL nos invita a reflexionar sobre la importancia de encontrar un equilibrio entre el crecimiento empresarial y la dignidad de cada trabajador.

2.2.3. La inspección del trabajo.

La “inspección de trabajo” es una labor de carácter público, que se ocupa de, a) efectuar de manera permanente la vigilancia del cumplimiento normativo; b) la exigencia de la responsabilidad administrativa pertinente, c) dar orientación y asesoramiento técnico, d) conciliar de forma administrativa; entonces la actuación de inspección podría tener inicio por SUNAFIL (de oficio), e inclusive por medio de denuncias de trabajadores, sindicatos, autoridades del sector público o por todo individuo que haya conocido que se ha cometido una infracción, igualmente por el empleador o por quien se interese en información o asesoría (Ley N°.28806, 2006, arts. 1°, 12).

De modo idéntico se debe reconocer el papel vital de la OIT (Organización Internacional de Trabajo), en las acciones públicas que tienden a buscar que se garantice la obediencia de la ley en los establecimientos de trabajo; materializando actos para persuadir a todos los involucrados, de cumplir respetuosamente los preceptos normativos con medidas: a) en la educación; b) coercitivamente siempre y cuando resulte necesario (Bermúdez, 2020, p.238).

Resulta lógico que, cada inspección practicada revela un fin entre sí, donde toda condición de trabajo debe ser practicada en óptimas condiciones, brindando una idónea cobertura a los trabajadores para que sus derechos no sean menoscabados. Como menciona Bermúdez (2020), las naciones podrían adecuar sus competencias inspectivas como resulte conveniente a sus realidades; pero aun así el tejido contiene variados ámbitos a observar:

- Conocimientos: Las inspecciones conllevan responsabilidades, como, el dar información a la autoridad competente referente a algún abuso o déficit que no se exprese en la norma; e incluso cuando se haya descubierto la comisión de un delito en el ámbito de competencia.
- Informar: La necesidad de que, mínimo anualmente se cree un informe para planificar y mejorar los niveles de calidad en aspectos de trabajo. Ello tiene inmersos puntos como: a) la estadística afín a; b) la actividad inspectiva, c) cuestiones de accidente laboral o enfermedad de trabajo, entre otros.
- Controlar: La visita que realiza el inspector al establecimiento laboral tiene por objetivo la observación del cumplimiento de la ley; constatando que el trabajador se halle bien, y tomando conocimiento de cuestiones específicas como, el empleo de infantes o salud maternal.
- Asesorar y prevenir: Cuando se habla de inspeccionar no debe crearse una analogía con las sanciones; en contraposición, hay que otorgar un asesoramiento e información al trabajador, como al empleador; lo que atañe una duplicidad en los propósitos. Entonces se debe contribuir con el empleador a fin que, no incumpla la obligación que le corresponde y resguardar al trabajador informándole en lo tocante a sus derechos.

- Sancionar: Lo usual en el sistema inspectivo suelen ser las sanciones; pero también se hallan otras vías (civil o penal) ante el quebrantamiento de un derecho, consecuentemente hay que observar el contexto (p.339).

En efecto, las inspecciones son un componente crítico para fomentar un entorno de trabajo justo, como seguro; en obediencia al Convenio 81 de la OIT (1947). La norma, media como una guía de las conductas del empleador con el trabajador y viceversa, para que los involucrados cumplan con entereza sus obligaciones y derechos. Ciertamente, la realidad del mercado contiene un dinamismo constante, como resultado debe haber una observancia del acatamiento legal; a la par de la realización de acciones de diálogo constructivo entre los interesados.

2.2.4. El sistema de inspección de trabajo y su entorno de acción.

Al analizar la ley N°.28806, en su artículo cuarto; se puede apreciar al sistema de inspección; que posee un alcance de actuación amplio y diverso. Cabe mencionar que, como se había resaltado anteriormente; SUNAFIL conoce escenarios vinculados a personas jurídicas o naturales, privadas o públicas, que se hallen sujetos al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N°.728, 1997). El campo de acción tiene una llegada extensa; por ejemplo, se considera diferentes medios cuando se trata de, un vehículo o medio de transporte que es aprovechado con fines de trabajo (puerto, aeropuerto, flujo de migración, etc). Sencillamente la protección que muestra la autoridad de trabajo es notable en los distintos espacios donde urge un clima de seguridad laboral.

Seguidamente, resulta lógico lo sobresaliente que es el cuerpo de trabajo de la entidad; por añadidura también se fiscalizan las tercerizaciones e intermediaciones laborales para el cuidado normativo que se debe observar al destacar a una persona. Simultáneamente, también existen casos de trabajo: a) en el hogar, b) infantil, c) de personas discapacitadas, etcétera; con lo que se descubre lo vulnerables que se puede ser en contextos inseguros.

Así pues, con lo explicado se demuestra lo determinante que es SUNAFIL para el desempeño de facultades en escenarios varios, propios del giro de negocio que ejerce cada empresa. Al alcanzar tan variados sectores la legislación puede ser extensa, requiriendo especializaciones por parte de los inspectores para ejercer sus funciones cabalmente, de manera tal que cuando se ejerza la facultad sancionadora se haga coherentemente conforme a los hechos realmente acontecidos.

Según la guía “Infracciones a la Labor Inspectiva” de SUNAFIL; entre algunas de las facultades permitidas a los inspectores podemos encontrar:

- Ingresar a toda hora y sin aviso al centro laboral a fin de cumplir con la labor inspectiva.
- La obtención de copias de aquellos documentos que se hayan revisado y/o el requerimiento de presentación en las oficinas de la entidad pública.
- La exigencia de la presencia del representante, empleador, sindicato, trabajador o quien se encuentre involucrado.
- La utilización de equipos audiovisuales, entre otros; para los registros pertinentes.
- Apoyarse de peritos técnicos.
- Entrevistas a solas al trabajador.
- Realización de pruebas o exámenes (p.3).

Para concluir, la inspección de trabajo puede hallarse asistida de otros sectores del sector público cuando haya la necesidad de acceder a información, por ejemplo: a) órganos de la administración pública, b) gobierno regional, c) tribunales, d) juzgados, e) SUNAT, f) ESSALUD, g) MTPE, etcétera. Específicamente, ante la reserva informativa que debe guardarse en ciertos casos, la SUNAFIL no tiene acceso directo a los sistemas informativos de los diferentes sectores que se han mencionado; por lo que, para cada caso pertinente, se deberá hacer la solicitud necesaria. A pesar de lo detallado, existen diferentes plataformas vía web, que son accesibles para todas las personas y de las que la autoridad inspectiva se sirve cuando requiere acceder a datos relevantes (ejemplo: REMYPE, consulta RUC).

2.2.5. Algunas definiciones y facultades en la inspección de trabajo, Perú.

Las funciones y diversas acciones en el sistema de inspección son variadas; por tanto, surge la necesidad de hacer una diferenciación, ya que cada una conlleva una finalidad diferente. En primer lugar, podemos hablar del sistema inspectivo, que se

considera como integrado, polivalente y único; conformado por a) la normativa, b) servidores públicos, c) órganos y , d) medios que coadyuvan para que se cumpla la ley en lo sociolaboral, SST y otras materia que le fuere atribuida. Seguidamente, el grupo humano en la inspección está constituido por supervisor e inspector (auxiliar: sólo en casos no complejos, o de trabajo: casos no complejos y complejos); que se hallan resguardados por la fe en el acto que realicen. En ese sentido, una de las atribuciones de los inspectores es la actuación inspectiva, que es la diligencia efectuada de oficio previamente al comienzo del procedimiento administrativo sancionador, con la intención de realizar las comprobaciones necesarias de obediencia de la ley; donde subsecuentemente de ser el caso se dicta una medida de inspección para su acatamiento (Ley N°.28806, 2006, art. 1°).

Visto lo anterior, según el D.S. N°.019–2006–TR, 2006, art. 14.4°.; SUNAFIL con el propósito que, las disposiciones de trabajo se cumplan correctamente, a través de la normativa se autoriza una serie de acciones orientativas; que al ser efectuada por el inspector de trabajo se le conoce como actuación de orientación, con la que se cumple diferentes finalidades, a) acción preventiva, conocida como actuación de consulta y, b) asistencia técnica, nombrada también como asesoría técnica:

- La acción preventiva de orientación; se dice que es por medio de la que se otorga información acerca de la normativa sociolaboral, como de SST; con la intención promover, instruir y difundir que se cumpla.
- En cuanto la acción de asistencia técnica, se da asesoramiento especializado y específico al empleador sobre obligaciones sociolaborales, como de SST; generando al culminar la recomendación de subsanar o corregir en un plazo que sea razonable (p.25).

Entonces, la acción de orientación puede nacer porque: a) lo ha decidido el sistema inspectivo, b) lo ha pedido una organización (empresarial, sindical), el trabajador o empleador. Consecuentemente, lo estipulado se puede originar a) presencialmente por visita al centro o lugar de trabajo, o inclusive, en el local público determinado por la autoridad de inspección con la presencia del sujeto por el que se ocasiona la actuación; y b) virtualmente con uso de la tecnología de comunicación e información. Al desarrollarse lo descrito, el empleador, trabajador, así como cualquier representante tiene que colaborar y dar información a fin que sea posible dar asesoría. Al haber culminado la acción, el

personal de la inspección laboral realiza un informe acerca de, a) la materia que se ha desarrollado, b) la acción realizada, c) y de haber, la recomendación que se emite (D.S. N°.19–2006–TR, 2006, art. 14°.).

Habiendo terminado de explicar las acciones orientativas, es preciso aclarar que, las potestades que pueden ejercer los inspectores no culminan aquí, en tanto, es necesario hablar de otras funciones:

- La acción previa refiere a la diligencia o actividad presencial o virtual; que se alcanza a ejecutar antes que inicie la actuación inspectiva de comprobación o investigación, para revisar la obediencia de la norma, por medio de a) las constataciones o verificaciones del hecho y/o documento, b) conciliación administrativa, etcétera (Ley N°.28806, 2006, art. 1°.).
- Los inspectores también pueden llevar a cabo medidas inspectivas de a) asesoría técnica y recomendación, b) requerimiento y advertencia, c) prohibición de trabajo y/o paralización, d) cierre temporal de la unidad económica o de su área. Entonces al comprobarse que hay una contravención legal se requerirá al empleador que se adopte lo requerido en un determinado plazo para garantizar que se cumpla la norma vulnerada. Por consiguiente, la medida de requerimiento y advertencia no es impugnabile (Ley N°.28806, 2006, art. 14°.; D.S. N°.19–2006–TR, 2006, arts. 18° – 21–A°.).

En resumen, para evitar confusiones; las acciones de orientación buscan el cumplimiento de la norma, su ejecución podría ser a solicitud de los interesados o de oficio, sin la intención de ejercer una sanción; más bien se tiende a prevenir y dar un asesoramiento. No obstante, las medidas de inspección se realizan al observar un incumplimiento legal en la materia de competencia sobre la que se inspecciona, lo que conlleva a una corrección obligatoria en el plazo que se estipula, circunstancia que de incumplirse conlleva posibles sanciones en el procedimiento.

2.2.6. Sanciones e infracciones.

La Ley General de Inspección de trabajo y reglamento (D.S-N°.019–2006–TR, 2006), conforman un marco normativo en la legislación de nuestro país que regula las relaciones de trabajo, panorama en el que es visible la garantización del cumplimiento de

las leyes por medio de procedimientos; en particular SUNAFIL tiene el desarrollo de sus funciones en dos fases; la instructora y sancionadora, etapas que podrían acabar con la imposición de sanciones acorde la infracción que se cometió.

Bien, al hablar de sanciones se debe mencionar cómo es que se determina el monto de cada una. Primero, estas se encuentran divididas según su gravedad; distinguiéndose entre, muy graves (son trascendentalmente importantes ante la naturaleza de lo que se infringió), graves (atenta el derecho del trabajador o se incumple alguna obligación que sobrepasa lo formal), o leves (por obligación formal); (Ley N°.28806, 2006, art. 31°.). Segundo, entre otros parámetros a revisar para el cálculo se halla; a) el tipo de empresa (microempresa, pequeña empresa o régimen general, que se verifica en el REMYPE), b) la UIT y c) la cantidad de trabajadores (D.S. N° 019–2006–TR, 2006, art. 48°).

También, es preciso decir que, conforme el D.S. N°.019–2006–TR, 2006, art. 50°., cuando haya reiterancia en las infracciones, se da un aumento de la multa del 100 % (muy graves), 50 % (graves) y 25 % (leves). Acto seguido, se observa la existencia de reducciones para conductas que son oportunas por parte de las empresas; a) con un 50 % en la resolución que decide la apelación, si es que se hubiera acreditado que se subsanó con anterioridad al recurso “lo que se solicitó por parte de SUNAFIL”; y b) 30 % si desde que se emitió el Acta de Infracción y con anterioridad al vencimiento del plazo para la interposición de la apelación se subsanó; (Ley N°.28806, 2006, art. 40°.). Habiendo comprendido lo anterior, hay límites aplicables en el cálculo de las multas; respecto, a las muy graves (200-UIT), graves (100-UIT) y leves (50-UIT); (D.S. N° 019–2006–TR, 2006, art. 48.1-D).

En conclusión, la norma pretende plantear para las sanciones e infracciones un marco de aplicación crítica por medio de un sistema inspectivo que tenga rigurosidad en las multas que imponga; con la finalidad que terminen siendo correctivas, ante la posible incursión en lesiones a los derechos de trabajo.

2.2.7. Las etapas en los procedimientos administrativos de sanción.

Dentro de los procedimientos ejecutados por la SUNAFIL se observan varias gestiones a seguir; se puede decir que es un paso a paso que sujeta principalmente 02 etapas distinguibles; la de “instrucción” y “sanción” (D.S. N° 019–2006–TR, 2006, art. 53°.).

Tras la toma de conocimiento de una acción que vulnere los derechos laborales; se emite una “Orden de Inspección o conocido como O.I”, destinando a la persona competente para realizar las actuaciones de inspección; acto seguido, existe una dualidad de opciones:

- Hacer un informe, lo que significa que la autoridad no realizará más intervenciones (no hubo infracción o la subsanó).
- La elaboración del “Acta de Infracción o A.I”; donde el inspector compone el contenido documental que debe expresar datos como: identificación plena del empleador, descripción de cada hecho ocurrido, materia infringida, norma que se vulneró, tipificación, cantidad de trabajadores y multa propuesta. Información que se utilizará a lo largo de los actos administrativos posteriores.

Entonces, hay que resaltar que, el último documento mencionado es ineludible para poder dar inicio a la primera etapa, la de “instrucción”. Lo precedido lleva a la emisión de la “Imputación de Cargo o I.C”, que además del desarrollo normativo, contiene la concesión de 05 días para que el administrado haga su defensa, plazo contado desde la fecha siguiente de cuando se notificó el acto administrativo. Se debe aclarar que la A.I e I.C se extiende conjuntamente al empleador.

Subsiguientemente, se realiza el “Informe Final de Instrucción o IFI”. Contando desde la I.C, hasta el IFI; la “Sub Intendencia de Fiscalización” ha sido el área encargada de llevar a cabo las operaciones explicadas.

Continuando con el segundo momento, al notificarse el IFI se otorga igualmente un plazo de 5 días para que el empleador efectúe su defensa; conteo que inicia desde la fecha siguiente de cuando se emplazó el documento. De esta forma, es con la que se principia la “fase sancionadora” por la “Sub Intendencia de Sanción”, sucesivamente, el episodio más distinguido de esta autoridad es la resolución decisoria que configura como, el primer acto vinculante en instancia primera. Así, con el documento se decide de diversas maneras; resaltando:

- a) el archivamiento (cuando se verificó que no hay contravención por la que multar), b) la sanción (habiendo meritado que hay que multar). Por consiguiente, se prosigue con la notificación; con un término de 15 días para

impugnar o de lo contrario se es susceptible a que se inicie el proceso de cobranza.

Al presentarse un recurso impugnatorio hay varias alternativas; a) reconsideración (si hay pruebas o hechos nuevos, la primera instancia deberá resolver); b) apelación (de cumplir con los requisitos, se eleva a segunda instancia para que resuelva); c) revisión (Intendencia eleva al Tribunal de Fiscalización Laboral, excepcionalmente cuando obren faltas muy graves). Se debe precisar que, de lo explicado; todo plazo concedido por la SUNAFIL es en días hábiles.

Gracias al buen diseño del procedimiento, fragmentado en fases; la oportunidad de presentar evidencia, una defensa e impugnar, fortalece el sentido de justicia.

2.2.8. La emisión documentaria en los procedimientos de sanción.

O.I (Orden de Inspección): Con la emisión de la presente documentación, por medio de la orden; se autoriza la realización de toda actuación inspectiva; para investigar o comprobar en el centro laboral el cumplimiento normativo. Ello permite la práctica de acciones en el lugar de prestación de trabajo a través de la diligencia necesaria a ejecutar; según la ley N°.28806 y reglamento. La O.I como requisito indispensable, debe contener la firma de la Sub Intendencia de Actuaciones Inspectivas; hay que aclarar que, las acciones citadas pueden tener inicio de oficio o tras una denuncia de; trabajadores, sindicatos, autoridades del sector público (ejemplo, MTPE / Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) o por todo individuo que haya conocido que se ha cometido una infracción.

En resumen, el acto tiene la intención de que la autoridad dé una validación legal a la fiscalización que se realizará; con ello se evade una posible arbitrariedad. Entonces, como se expresó; se designa propiamente a un inspector a un caso concreto; debiendo de dar inicio a las actuaciones; a los 10 días (hábiles) siguientes de recibida la O.I cuando obre muerte o accidente de trabajo; pero de no configurarse estos hechos se tendrá 30 días (hábiles). Al cumplir la función se podría realizar actos como:

- Requerir información (puede ser a través de medio electrónico, como la casilla).
- Comprobar algún dato o antecedente, con información disponible que obre en el sector Público.

- Visitar el centro laboral.
- Requerir la comparecencia del sujeto que se inspecciona.

A.I (Acta de Infracción): Tras la realización de las actuaciones de inspección, el inspector detalla todos los hechos e información hallada hasta el momento en la A.I; es decir, con esta se genera un registro de; la identificación plena del empleador, descripción de cada hecho ocurrido, materia infringida, norma que se vulneró, tipificación, cantidad de trabajadores y el cálculo de multa propuesta. Observando la misma, se puede distinguir sí; se trata de una pequeña o microempresa, persona natural o jurídica. Finalmente, se valida el acta con las firmas (de la persona que inspeccionó, como del supervisor), así el hecho que se haya llegado a corroborar por el inspector está revestido con fuerza y valor probatorio (Ley N°.28806, 2006, arts. 16°, 46°; D.S. N°.019–2006 –TR, 2006, art. 54).

I.C (Imputación de Cargo): El acto es firmado por la autoridad de la fase instructora en el área de la “Sub Intendencia de Fiscalización e Instrucción”. La I.C, una vez concluida se notifica al administrado de forma conjunta con el A.I; en un plazo de 5 días (hábiles) para que haga su descargo, una vez consumado se considera el inicio del procedimiento administrativo sancionador. La construcción adecuada del acto, es preciso para una continuación idónea del procedimiento, ya que, de omitir alguna formalidad o concepto previsto legalmente deberá dejarse sin efecto por la Intendencia. Igualmente, en este punto y en cada parte del procedimiento debe guardarse cuidado de trasladar el acto a la entidad y Procuraduría Pública, si se tratara del Estado; además, se debe observar si cada empleador cuenta con casilla o no; ya que de ello dependerá la comunicación electrónica o física.

IFI (Informe Final de Instrucción): Con su emisión, la autoridad instructora hace suyo todo los documentos y actos emitidos; verificando que se haya cumplido con los preceptos normativos correspondientes a la imputación de las posibles infracciones que se le atribuye al empleador; por lo tanto se considera: a) los hechos que fueron investigados, b) los documentos presentados o que fueron solicitados, c) el análisis y fundamentación jurídica, aunado a los cálculos matemáticos pertinentes para la posible multa, d) se constata si se ha efectuado descargo a la I.C en el plazo concedido para valorarlo e) se arriba a conclusiones. Concluido, se firma por la autoridad; que en la parte final recomienda que se continúe el procedimiento; remitiendo los actuados a sanción.

Proveído o Resolución de Trámite 01: Recibido los actuados, la Sub Intendencia de Sanción dispone el comienzo de la etapa sancionadora, concede 5 días (hábiles) para la realización del descargo, dispone se notifique al administrado y firma el documento. De esta forma se corre traslado al empleador del IFI, conjuntamente con el Proveído.

RSI (Resolución de Primera Instancia o de Sub Intendencia): El documento es relevante para la determinación de la responsabilidad del empleador. Por medio de su emisión se decide archivar o sancionar, pero, sólo se multará por aquellas infracciones de las que se haya logrado observar que se ha ocasionado un incumplimiento. En su contenido se destaca; a) denominación o título, utilizando letras y número para identificar el acto y área b) la identificación de datos relevantes (sumilla), c) descripción de los antecedentes, d) enumeración de las cuestiones que están sujetas a discutirse, e) competencia, f) fundamentación de cada cuestión controvertida o infracción, g) si hubiera descargos al IFI, la valoración, f) tabla para el desarrollo y cálculo de multas, h) decisión (al sancionar se brinda un código interbancario para el pago, con ello se es posible de iniciarse una ejecución coactiva) i) la concesión de 15 días (hábiles) para presentación de recurso impugnatorio (reconsideración: lo resuelve la misma autoridad con una RSI / apelación: eleva) j) la disposición de notificación, k) firma de la autoridad (Ley N°.28806, 2006, art. 48°.).

RI (Resolución de Intendencia): Habiendo verificado que previamente se ha cumplido con todos los requisitos, la autoridad procede a resolver el recurso de apelación, concede el plazo de 15 días (hábiles) para la presentación del recurso de revisión y se firma. A través de lo decidido se puede: a) confirmar la decisión de la RSI, b) revocar en parte la decisión de la RSI, c) revocar totalmente la decisión de la RSI. Igualmente, el documento contiene un desarrollo jurídico notable y minucioso; asegurando la veracidad en las decisiones a las que se arribe.

TFL (Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral): El acto sólo procede excepcionalmente cuando existan infracciones que sean “muy graves”. Entonces, la autoridad emite una decisión final que agota la vía administrativa, quedando tan sólo disponible la vía judicial. En el documento se verifica; a) antecedentes, b) acreditación de la competencia, c) la base legal del recurso presentado, d) la interpretación del recurso que se presentó, e) fundamentos del recurso, f) análisis del recurso por parte de la

autoridad, g) decisión, h) disposición de notificación, i) disposición de publicación en la web de SUNAFIL, j) firma de la autoridad.

2.2.9. Los órganos desconcentrados de la SUNAFIL.

La SUNAFIL tiene establecida una estructura organizacional que se implanta con la desconcentración de cada intendencia regional para expandir su presencia a nivel nacional. En primer lugar, la entidad estatal se distingue entre la intendencia: a) regional (Arequipa, Cusco, Tacna, etc.) y b) de Lima Metropolitana.

En Lima, la entidad tiene una función estratégica, ya que, no sólo ejecuta facultades propias de la inspección de trabajo y demás que también se realizan en resto del país; sino que, hay una distinción al desarrollar un papel de coordinación con las diferentes intendencias por medio de la Superintendencia y gerencia, para que se logre realizar un ejercicio debido de las funciones.

Paralelamente, a nivel regional se hace una réplica organizacional similar a la de Lima. Por otra parte, las intendencias también actúan como corresponsales entre la administración nacional y la realidad que viven en el desarrollo de sus potestades; por ejemplo, estas pueden identificar puntos mayoritarios por sectores (minero, agricultura, industrial, comercio), o por condiciones específicas del entorno (costa, sierra, selva).

En conclusión, el funcionamiento policéntrico es determinante en la efectiva intervención de la intendencia de Lima, como regional; para alcanzar un uso eficiente de los recursos disponibles y que se adapten razonablemente a los contextos vividos en el entorno laboral. Sintetizando, la estructura permite no sólo una actuación extensa, sino, un mayor entorno de desenvolvimiento en los territorios para el fortalecimiento de la defensa de los derechos de trabajo.

2.2.10. Principio de razonabilidad.

El tema a abordar es útil, dado que; el planteamiento teórico de la razonabilidad como principio coadyuvará al desarrollo de la tesis cuando se haga la observación de resoluciones de primera instancia sobre el ámbito inspectivo y las mype.

2.2.10.1. Antecedentes del principio y el procedimiento sancionador.

Los principios en el ámbito de Derecho se configuran como conceptos fundamentales para aplicar e interpretar la norma jurídica, garantizando la existencia de preceptos coherentes, como justos. Particularmente, la razonabilidad ha llegado a ser un componente especial del sistema legal en Perú, es decir, cumple la función de brújula para cada decisión o acción en el sector público; demarcando así, importantes alcances normativos que se deben considerar.

Antecedentes:

Martínez y Zúñiga (2011), en su estudio realizan en parte un recuento histórico del principio de razonabilidad:

En la “cultura angloamericana”, la razonabilidad, lo razonable y la confianza, para el hombre son cimientos esenciales del sistema constitucional. En específico, la razonabilidad se garantiza de forma textual para que las competencias de los órganos estatales sean ejercidos con limitaciones.

Consecuentemente Smith señala que, hace tiempo los constitucionalistas comprendían el texto supremo como una expresión de razón, que supone el deber de respetar y proteger lo justo; ya que es la misma naturaleza la que permite esto por el simple hecho de ser humano, para la protección de los derechos. En ese sentido, el modelo clásico posteriormente fue tomado por diversos sistemas (p.199).

Cianciardo (2004), ha desarrollado el origen del principio de razonabilidad, que nace en Estados Unidos:

La razonabilidad es parte de una conformación del debido proceso legal o también conocido como “due process of Law” (p.2009).

Morón (2019) mencionó que, con el tiempo este principio ha evolucionado. Inicialmente era solo un significado no escrito en la legislación *ut supra*, pero finalmente se plasmó expresamente en la norma mostrando una función más importante y fundamental, en ese contexto:

Existió la necesidad de garantizar a la población de que las actuaciones de la administración pública son coherentes con las potestades atribuidas y que hay relación directa entre los fines tutelados con los medios empleados; lo que da pie a que se implante el principio de razonabilidad en el sistema jurídico peruano (p. 87).

Los avances denotan que, al incluirse textualmente el principio en la normativa, hubo una mejora en el entendimiento de los roles estatales para con los administrados, en ese contexto Guzmán (2020) señala que:

La intención es asegurarse que los diferentes niveles de organización del Estado no contravengan el derecho esencial de cada ciudadano y que ello respete el ámbito constitucional al que debe de someterse el principio de razonabilidad (p.56).

Hoy en día el principio resulta ser relevante para hallar un equilibrio del resguardo de los derechos de los individuos con la labor eficiente del Estado. Subsiguientemente, Danos (2018) formula que:

La consagración textual del principio de razonabilidad en el sistema jurídico peruano da respuesta a la urgencia de mantener medios útiles que controlen el dominio de las entidades estatales, previniendo cualquier abuso y arbitrariedad que pongan en peligro los derechos de la población (p. 225).

Procedimiento sancionador:

En la actualidad Zegarra (2019) ha expresado que hay una mejor comprensión del escenario fiscalizador y de interposición de sanciones sobre el principio de razonabilidad; sin embargo, hay que considerar que:

Para Perú, el principio conlleva que el servidor o funcionario público haga una valoración sin limitarse a sólo mirar la gravedad de la conducta, más bien hay otros puntos a observar como las particularidades del caso, las consecuencias de la multa en el administrado y cuál es la naturaleza regulatoria (p.245).

Rubio (2005) comenta que la razonabilidad no depende de lo que un individuo podría pensar que está bien, ni de lo que cause beneficios a alguien en un sector reducido:

Es así que va a ser razonable aquello que la sociedad o un sector en particular asiente como bueno o positivo, en base a los principios y valores que se acepten. Seguidamente, el principio requiere que toda decisión se justifique siendo imparcial y que se cause igual resultado en escenarios semejantes (p.33).

Ante todo, la implementación de la ley N°.27444, 2001; trajo consigo una mejor contextualización del principio de razonabilidad; aún más porque se comenzó a utilizar como un mecanismo que resguarda las acciones del Estado en base a los criterios de equidad y justicia. De este modo, el principio protege los derechos de los individuos y colabora a mantener a la administración pública dentro de límites legales de sus acciones.

2.2.10.2. Definición del principio de razonabilidad y la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Como se había mencionado anteriormente, el principio de razonabilidad está plasmado en la ley N°.27444 (Ley del Procedimiento Administrativo General), bajo tal perspectiva:

Primero, en el Título Preliminar del TUO de la LPAG, se explica que; las facultades ejercidas en la administración pública por el servidor o funcionario tienen que encontrarse dentro del margen de las atribuciones que se les ha conferido; en particular cuando vayan a a) establecer alguna restricción al administrado, b) interponer sanciones, c) calificar infracciones o d) al crear una obligación (Ley N° 27444, 2001, art. 4°, inc. 1.4°). En ese sentido, el fin público debe ser acorde con el medio que se empleó para cumplir el cometido. Morón Urbina (2019), ha explicado que, sobre:

El margen de las atribuciones que se ha conferido al servidor o funcionario: Debe darse cumplimiento sin desnaturalizarse el fin para la que fuera otorgada la facultad de generar la acción de gravamen.

El fin público debe ser acorde con el medio que se empleó: El servidor o funcionario al interponer el gravamen y grado en la sanción, debe saber que no existe plenamente una discrecionalidad para la toma de opciones, de forma tal, hay que preferir la alternativa que muestre una adecuada proporcionalidad con la finalidad que persigue la normativa.

La medida ha de responder a lo estrictamente necesario para satisfacer el cometido: La autoridad no goza plenamente de su libertad en la interposición de la medida que sanciona, más bien, ha de elegirse acorde al fin público (desalentar el cometimiento del ilícito

administrativo), observando además que el quebrantamiento de los derechos del administrado sea lo estrictamente necesario para la satisfacción del interés público (p. 93).

Segundo, el capítulo tercero de la ley N° 27444, 2001, art. 248°, establece que, hay once principios de carácter especial, los cuales deben de ser aplicados por las diversas entidades estatales que tengan dentro de sus potestades administrativas la sanción; subsecuentemente se lista a: a) non bis in idem, b) culpabilidad, c) presunción de licitud, d) causalidad, e) continuación de infracciones, f) concurso de infracciones, g) irretroactividad, h) tipicidad, i) debido procedimiento, j) legalidad, k) razonabilidad. Para fines pertinentes de la presente investigación es necesario desarrollar sólo el último precepto:

Razonabilidad: En lo estipulado se indica que la autoridad debe observar si la perpetración del acto a sancionar no resulta más provechoso al sujeto infractor que a) acatar la norma o b) cumplir la sanción. No obstante, la sanción a aplicar debe ser proporcional al descatamiento previsto como infracción, con atención a cada criterio especificado para la graduación (p. 252).

Morón Urbina (2019) ha explicado que, los siguientes criterios deben ser vistos a fin de llevar a cabo la individualización de las sanciones:

- Reincidir, en el cometimiento de la misma infracción en el término de un año, desde que ha quedado firme la resolución que sanciona la infracción primera: El penalizar de forma mayor aquella conducta habitual o reiterada del que infringe la norma.
- Gravedad del daño a los bienes jurídicos y/o intereses públicos que se protege: El análisis de costo(s) – beneficio(s), en tanto a mayores perjuicios económicos genere al interés público se incrementa la sanción.
- La circunstancia del cometimiento de la infracción: Permite a la autoridad pública hacer valoraciones de si se ha configurado alguna circunstancia como ocultar información, efectuar alguna infracción para realizar o encubrir otra infracción, la exigibilidad en las conductas, cumplir con el deber legal.
- Que exista o no intención en la conducta del infractor: La sanción será mayor cuando la infracción se haya llevado a cabo dolosamente o

premeditadamente. Hay que adicionar que este punto tiende a ser uno de los menos relevantes para el legislador en lo que respecta a la individualización de la sanción, ello motivado a que el factor no es un elemento que constituye la infracción; más bien, la utilidad es para que la sanción se gradúe (p. 411).

- Probabilidad de haber detectado lo infringido: Para fines teóricos es pertinente señalar que, SINEACE (2021) establece una metodología para el cálculo de la multa, donde desarrolla exhaustivamente criterios para la graduación de la sanción. A través del documento se determina que, la probabilidad de detectar el ilícito se incrementa en caso la autoridad que fiscaliza pueda identificar fácilmente el cometido (p. 8).
- El perjuicio en lo económico que se causó: La Resolución Directoral N°.70-2023-JUS/DGTAIPD (2023), expuso que, cuando la autoridad administrativa interpone sanciones debe prever que estas no signifiquen un perjuicio económico al administrado, de lo contrario tal situación significaría una vulneración al principio. Subsecuentemente, de estimarse el perjuicio debe comprobarse que exista el factor (p. 11).
- Ilícitud en el beneficio que resulte del cometimiento de la infracción: La Resolución Directoral N°.70-2023-JUS/DGTAIPD (2023), explicó que, el criterio está sometido a que la autoridad pública logre determinar en el procedimiento prueba suficiente, evidenciando que el infractor ha esperado conseguir o ha conseguido beneficio alguno ante la comisión del ilícito (p.11).

Morón Urbina (2019) además ha destacado que, si bien el fin de todas las medidas sancionadoras administrativas es la de dar un desaliento al cometimiento del ilícito, en el marco del principio desarrollado puede ser posible la configuración de una excesiva punición ante vicios en la finalidad de la acción sancionadora. Lo expresado se configura cuando hay una ausente proporcionalidad entre el fin (propósito de la normativa que habilita la facultad de sancionar) y el objeto (respecto al contenido material de las sanciones de carácter administrativo) (p. 414).

En resumen, este último artículo refleja la idea de que en los procedimientos administrativos de sanción la autoridad debe guardar una proporción adecuada entre la multa y la gravedad de la conducta transgresora; entonces así, se evitarán medidas desmesuradas que transgredan los derechos de los individuos. Por otro lado, el desacatamiento no debe ser más favorable para el administrado a comparación de cumplir la norma o pagar de la multa.

En ese sentido, hay que acotar lo indicado por Cordero Quinzacara (2013), y es que, el castigo interpuesto por la autoridad sancionadora puede mantener la perspectiva de disuasión y/o prevención, procurando que el infractor no incurra nuevamente en la contravención que ha cometido (p.80).

Para concluir, habría que contrastar lo descrito anteriormente con el artículo 229.1° del TUO de la LPAG, que dispone que, ha de aplicarse el capítulo dos cuando se despliegue algún procedimiento sancionador por las entidades estatales en la interposición de infracciones administrativas y sanción al administrado (Ley N° 27444 [TUO LPAG], 2001/2018, art. 229.1°).

Consecuentemente, de todo lo expuesto se puede inferir que, el principio de razonabilidad dentro del procedimiento administrativo de sanción pretende que las norma se cumpla; por consiguiente, al sancionar, la multa aplicada debe ser coherente con la gravedad del hecho cometido; en sí, el medio tiene que ir acorde al fin; finalmente, esta potestad accionada por la autoridad estatal ha de ejecutarse dentro de los márgenes que la ley lo permite.

Finalmente, la LPAG engloba preceptos normativos para aplicar el principio de razonabilidad en las actuaciones de la administración pública, en particular en el ámbito de sanciones. Ello se configura como una protección hacia los administrados, para prevenir alguna arbitrariedad o exceso en el ejercicio de las facultades de los servidores o funcionarios.

2.2.10.3. Marco normativo peruano.

2.2.10.3.1. Margen Constitucional.

A pesar de que la Constitución Política del Perú de 1993 no desarrolla el contenido explicativo del principio de razonabilidad, si lo menciona en el artículo 200°, título 5, en su último apartado sobre las garantías constitucionales (Constitución Política del Perú, 1993).

Ya que la razonabilidad está explícitamente referida al escenario de las acciones de garantía, el Tribunal Constitucional llevo a cabo una interpretación a nivel constitucional. Por

consiguiente, la razonabilidad guarda una vinculación estrecha con diferentes derechos esenciales y principios que se sustentan en la Carta Magna (1993); simultáneamente el artículo 3º, plantea que:

Se hace un reconocimiento de que los derechos enumerados no son excluyentes del resto que se garantizan, ni de los de esencia análoga o que estén fundados en la dignidad de la persona (...); consecuentemente es *numerus apertus* (p.5).

Además, el Tribunal ha contextualizado el principio a través de sentencias; en particular hay que resaltar el Expediente N°.090–2004–AA/TC (2004), donde se explica que:

Al principio de razonabilidad conviene hallarle justificaciones lógicas y axiológicas para cada circunstancia o suceso; es de esta manera que se requiere la correspondencia de los hechos que motivan la acción del Estado y los hechos consecuentes (p.18).

Al mismo tiempo, el principio de razonabilidad crea límites; Vázquez (2011) dilucida que la doctrina se ha encargado de afirmar que la constitucionalidad en la función de sanción puede ser inferida del artículo 44º. del texto supremo para promover el bienestar público:

Se destaca la labor de Cassagne, en las reglas para la aplicación del principio, manifestando que al evaluarse la razonabilidad ha de darse una contextualización del significado social y de los intereses jurídicos que se tutelan. Igualmente, Comadira sugiere que, el exceso punitivo en una sanción que no es coherente con la conclusión es desproporcional. Ello lleva a pensar en la posibilidad de acortar la potestad estatal en ciertas situaciones por medio de la razonabilidad (p.297).

El Tribunal Constitucional también ha dado sus aportes sobre el principio de razonabilidad mencionando que:

Según el expediente N°.2192–2004–AA/TC (2004), los doctrinarios hacen diferencias del principio de razonabilidad con el principio de proporcionalidad, con la intención de dar resolución a controversias constitucionales, de modo que, lo decidido sea justo sin ser arbitrario. Sin embargo, hay una semejanza a considerar; y es que si lo resuelto no considera la proporcionalidad (el procedimiento para alcanzar una decisión: ponderación, necesidad y adecuación), no habrá razonabilidad en lo arribado. Entonces, la razonabilidad surge como una estimación a la motivación razonada de las decisiones de la autoridad juzgadora (p.6).

Vista la situación desde este ángulo, a pesar de que el principio de razonabilidad no se desarrolla directamente en la Carta Magna, puede inferirse de diversos artículos y adicionalmente en jurisprudencias a nivel nacional. Desde el punto de vista práctico, este principio se convierte en un criterio fundamental para delimitar las acciones del Estado, que a la par protege los derechos de los individuos.

2.2.10.3.2. La aplicación del principio de razonabilidad en el ámbito inspectivo y los pronunciamientos del Tribunal de Fiscalización Laboral (TFL).

El principio de razonabilidad tiene una labor trascendental en el sistema de inspección, consecuentemente el TFL ha expuesto puntos importantes a observar por la autoridad laboral al momento de expedir resoluciones vinculantes.

Ahora bien, el pronunciamiento N°.12–2023–SUNAFIL/TFL (2023), ha abordado el principio en razón a la inspección de trabajo y los requerimientos informativos; sucesivamente se expone que el inspector en las comunicaciones a los administrados tiene que pedir información que se relacione con el ámbito que se desea fiscalizar para evitar solicitudes reiterativas; incluso cuando en peticiones anteriores se conoció la ausencia de los documentos requeridos. Entonces, estos servidores se hallan obligados de examinar la circunstancia razonablemente y de ser necesario acoger la acción necesaria para verificar la materia sujeta a inspecciones (p.3).

También hay que resaltar la resolución N°.14–2022–SUNAFIL/TFL (2022), sobre los plazos para dar cumplimiento a la medida inspectiva que requiere. Es así que, para la determinación de la duración de las acciones hay que contemplar que estas no se circunscriben a una sola labor específica; sino que, se debe observar los tiempos restantes en las actuaciones de los inspectores para atender a) la particularidad que ha de tener cada caso en específico; b) que se compruebe el cometimiento de las infracciones, c) la conducta del administrado y d) la gravedad del cometido; entre otras que resulten pertinentes (p.14).

Hasta aquí, se puede afirmar que ambos pronunciamientos establecen una visión equilibrada y más coherente acerca de la labor de inspección y las circunstancias que contextualizan los casos de los empleadores. De hecho, se promueve un tipo de inspección que esté orientado a una labor eficiente de la inspección para la obediencia a la normativa de trabajo.

A propósito, dentro de los múltiples pronunciamientos tenemos a la resolución de primera sala N°.377–2022–SUNAFIL/TFL (2022), que por cierto declaró que, para las personas encargadas de la función de inspección, el principio de razonabilidad es fundamentalmente obligatorio en su aplicación. En consecuencia, se debe de tomar en cuenta los diferentes parámetros para entablar un adecuado plazo para la obediencia al marco normativo establecido; garantizando que las circunstancias sean acordes a la realidad de cada situación (p.12).

En síntesis, al tomarse la decisión de introducir una medida de requerimiento, es esencial realizar una observación detallada, con especial atención a los escenarios complicados en los que es necesario verificar varios componentes. En estas circunstancias los inspectores pueden exigir al administrado que muestren evidencia fidedigna de que se cumple con lo establecido en el marco normativo laboral.

Finalmente, la resolución N°.18–2024–SUNAFIL/TFL (2024) entabla que es necesario aplicar la razonabilidad en el sistema inspectivo laboral. En sí, el pronunciamiento recalca el uso de parámetros que sean proporcional, como objetivo; cuando se vaya a establecer un plazo y una obligación a exigir; por consiguiente, lo que se procura es evitar una carga desmedida al empleador (p.12).

Por último, la razonabilidad se debe tener en cuenta en la labor de inspección para idóneos resultados en los procedimientos iniciados. Por ello, dada la particular complejidad de estos casos, el plazo requerido en la fiscalización ha de resultar pertinente para un idóneo desenvolvimiento del servidor público, lo que conlleva a que las decisiones se originen en un entorno donde no se vulneren los derechos de los administrados. Es así, que se busca que lo resuelto sea conforme a la realidad acontecida y con una observancia justa a la obediencia normativa.

2.2.11. Sector mype en el Perú.

El presente texto a desarrollar es trascendental dado que coadyuvará a entender la importancia del sector y su relevancia social como económica para el país; asimismo, lo desarrollado será con completa objetividad para que con la información recabada posteriormente se logre ejecutar un análisis documental en base al tema a abordar.

2.2.11.1. Normativa.

- a) Ley N°.28015 (promulgado en julio 2003).

La ley N°.28015 como una de las normativas primigenias que desarrollaba contenido esencial sobre las mypes, ha sido derogada en su totalidad a causa de la de la ley N°.32353, misma que fue promulgada en el diario oficial “El Peruano”, el martes 27 de mayo de 2025 y que entra en vigencia al día siguiente de la fecha en que se publique el reglamento correspondiente.

La ley N°.28015 en su artículo 1°. presentaba como objeto *“promover el desarrollo, formalidad y competitividad de las mype, para lograr aumentar la empleabilidad sosteniblemente. Así mismo, busca un entorno productivo, rentable, extender el mercado interno, fomentar la exportación, contribuir a la tributación y el PBP”* (Ley N°.28015, 2003, art. 1°). Con la derogación, se deja a la vista de que a la fecha se busca dar constates mejoras legislativas; sin embargo, cabe esperar a que la nueva ley se reglamente para poder observar si realmente su implementación logra generar cambios significativos para las mype, lo que podrá ser objeto de debate de nuevas investigaciones.

b) Ley N°.30056 (promulgado en julio del 2013).

Igualmente, la ley N°.32353 deroga la séptima disposición complementaria final, la segunda disposición complementaria transitoria y los artículos “10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 23”, de la ley N°.30056 (p.14).

La ley N°.30056, que ha sido revocada parcialmente, en lo que respecta a las mypes, buscaba facilitar las inversiones, fomentar el crecimiento de las empresas y el desarrollo productivo en Perú, todo ello por medio de modificaciones a diversas leyes, descartando impedimentos a nivel burocrático y acelerando procedimientos para el empresariado.

Ya con esta normativa se observó avances normativos al estar destinada a tratar las barreras burocráticas que carecen de razonabilidad; en ese sentido, es trascendental la celeridad y eficiencia en los procedimientos de la administración pública para mejorar las gestiones de costo, así como de tiempo; dado que, muchas veces hay varias complejidades a afrontar por el empresariado, especialmente por las mypes.

En particular, el artículo 16°. de la ley N°.30056, ahora derogado; en su capítulo tercero mostraba un notable enfoque para el régimen de microempresa, mencionando que, el sector: *“gozará de un trato especial en las inspecciones de trabajo, en el ámbito de sanción y fiscalizaciones. Ante ello, cuando se verifique alguna infracción laboral leve detectada, se debe de conceder un tiempo para subsanar dentro del procedimiento de inspección, así mismo hay que*

ejecutar una acción de asesoramiento que fomente la formalización. El trato no se aplica en casos donde se configure reiterancia por obligación laboral sustantiva, ni referente a la defensa de derechos laborales fundamentales” (en concordancia con el artículo 48°. del D.S N°.13–2013), (Ley N° 30056, 2013, art. 16°). El artículo mostraba un enfoque destinado a dar un trato especial a las mype; por lo contrario, con la ley N°.32353 se menciona una perspectiva educativa, de prevención en la fiscalización, y de comitiva.

Como se ha visto, la normativa brindaba algunas facilidades reconociendo la relevancia del sector económicamente. La eliminación de las barreras pretendía que el empresariado permanezca activo de forma formal, generando así una mayor empleabilidad y coadyuvando a que se respete la ley.

c) D.S N°.13–2013–PRODUCE (promulgado en diciembre 2013).

El decreto supremo N°.13–2013, también conforma una de las normativas que han sido dejadas sin efecto, por medio de la ley N°.32353; el decreto supremo además de pronunciarse sobre las pequeñas y microempresas, introducía a la mediana empresa como grupo de interés; otro factor a considerar es que consolidaba e integraba a la ley N°.28015 con algunas modificaciones.

Seguidamente, el artículo 1°. del D.S N°.13–2013, explicaba como objeto que: *“se pretende instaurar preceptos que promuevan el desarrollo, formalidad y la competitividad; generando un total alcance de políticas, herramientas de promoción y ayuda. De igual manera, se procura el fomento de inversiones privadas, aperturar el mercado externo e interno, la producción y diversas políticas de impulso en los emprendimientos; en consecuencia, se lograría dar mejoras a nivel organizacional a las empresas, conjuntamente de un sostenible crecimiento económico”* (D.S. N° 013–2013, 2013, art. 1°).

Por consiguiente, el decreto supremo mostraba un progreso normativo al tener interés de fomentar un entorno de estabilidad en las mypes, para generar un ambiente de bienestar donde pudieran crear riqueza y perdurar en un ámbito de formalidad.

d) Ley N°.32353 (promulgada el 27 de mayo del 2025).

Como se ha contemplado se promulgó recientemente la ley N°.32353, dicha, que entrará en vigencia al día siguiente de la fecha en que se publique su reglamento correspondiente. En ese sentido, la norma muestra un enfoque trascendental e innovador que puede resultar beneficiosa en aspectos económicos y de formalización para las mypes; ello con la intención de hacer una

reducción en la carga sancionadora, optando por un enfoque de prevención y educación. Consecuentemente, a diferencia del D.S N°.13–2013–PRODUCE, no se incluye a la mediana empresa como grupo de interés.

En el capítulo primero, artículo 1°. de la norma se manifiesta como objeto que, se pretende instaurar preceptos que promuevan el desarrollo, formalidad y la competitividad de las mype; e igualmente se considera al sector como un actor importante en la economía nacional y crecimiento social (Ley N°.32353, 2025, art. 1°).

Ahora bien, el fin de la normativa vigente suscrito en el artículo 2° del capítulo uno, aporta su interés en el desarrollo familiar y personal como un derecho; simultáneamente también contextualiza la importancia de la sostenibilidad en el empleo digno para alcanzar un país de mypes (Ley N°.32353, 2025, art. 2°).

Por añadidura, el artículo 7°. explica como definición que la pequeña y microempresa refiere a la unidad económica que podría constituirse como personas naturales o jurídicas; mismas que operan por medio de una actividad económica que puede llegar a ser una prestación de servicio, comercialización de algún bien, producción, transformación o extracción (Ley N°.32353, 2025, art. 7°).

Desde el D.S N°.13–2013–PRODUCE la ley sufrió modificatorias y actualmente con el artículo 8°. de la ley N°.32353 se reafirma la intención de mantener requisitos menos rigurosos para ser una mype; por tal razón, el número de trabajadores ya no es un factor a considerar, siendo que, el sector a la fecha es distinguido sobre todo por su venta anual (microempresas, con un límite de 150/UIT; mientras que, las pequeñas empresas con una venta anual que sobrepase las 150/UIT, sin superar las 1700/UIT); (Ley N°.32353, 2025, art. 8°.). A partir de lo nombrado, es pertinente observar dos tipos de regímenes:

Con finalidad tributaria (RMT): Brinda beneficios fiscales, fomentando el desarrollo empresarial e incentivando la formalización en circunstancias menos complejas; está administrado por la SUNAT. Como beneficio ofrece: a) que el tributo se pague según lo obtenido como ganancias, b) generar el tipo de comprobante de pago acorde la operación empresarial, c) que los libros contables sean según el ingreso obtenido.

Con finalidad laboral (REMYPE): Es administrado por el MTPE; incentiva la formalidad a través de beneficios para los empleadores y garantizando el cumplimiento de la normativa

laboral. Por ejemplo, las empresas sujetas a este régimen no están obligadas a pagar asignación familiar.

A continuación, es pertinente mencionar que, en el artículo 5°. enuncia la promoción a nivel estatal de políticas para dar una mejora competitiva, administrativa, de asociación de empresa, y tecnificación; e igualmente estipula la necesidad de que se articule comercialmente y productivamente las mype para que se favorezca sosteniblemente el ámbito financiero, económico y social (..); (Ley N°.32353, 2025, art. 5°).

Finalmente, es pertinente dar pie a las modificaciones innovadoras que trae consigo la ley N°.32353, como se muestra a continuación en el cuadro siguiente:

Tabla 1

Medida educativa

Tema	Artículo	Entidad	Descripción
Asistencia Técnica	Capítulo 3, artículo 16	MTPE	Señala que, el MTPE dentro de su competencia tiene el deber de proporcionar acompañamientos gratuitos y asistencias técnicas a las mypes por medio de sus oficinas. Por ejemplo, en cuestiones de fiscalizaciones laborales, etcétera (Ley N°.32353, 2025, art. 16°. , Cap. III).
Fiscalización	Capítulo 9, artículo 52.2	SUNAFIL	Uno de los alcances es que para la difusión de la vigente norma ha de ejecutarse la inspección informativa (Ley N°.32353, 2025, art. 52.2°. , Cap. IX).
Fiscalización	Capítulo 14, artículo 82.1 y 82.2	SUNAFIL	La fiscalización debe ser para la prevención, acompañamiento y educación. Por la facultad de fiscalizar se establece programas con la finalidad de educar, acompañar y prevenir; con el objetivo de disminuir la interposición de la sanción punitiva y tipificación de infracciones (Ley N°.32353, 2025, arts. 82.1°. , 82.2°. , Cap. XIV).
Medida educativa	Capítulo 13, artículo 83.2	SUNAFIL	SUNAFIL, por medio de sus facultades atribuidas, ha de utilizar medidas educadoras para las mype frente la comisión de alguna infracción laboral leve que cometa por vez primera, de modo tal que se reduzca el menoscabo laboral por medio del aprendizaje específico que logre una

			cultura de prevención. Ello se aplica según la ley N°.28806 (Ley N°.32353, 2025, art. 83.2°, Cap. XIII).
Medida educativa	Disposición complementaria, artículo 39.7 al 39.10	SUNAFIL	Modifica el artículo 39 de la ley N°.28806. Por medio del cual se introduce novedades: a) Ante el cometimiento por primera vez de alguna infracción formal, se aplicará la medida educativa antes que las sanciones. b) La medida educativa no es aplicable para mypes donde algún socio o titular mantenga algún delito contra los derechos de su trabajador o entidad pública. c) Ha de notificarse las medidas educativas en treinta días hábiles, posteriormente a que se haya notificado la contravención, de no ser así, no procede sancionar. Además, si no se cumple la medida, si da lugar a ser sancionado. d) La intención de las medidas es dar capacitaciones directas y eficientes para la prevención, reduciendo incumplimientos y contribuyendo a aprendizajes específicos. Para ello se puede hacer entrega de material de instrucción, u otros mecanismos (Ley N°.32353, 2025, Disp. Complementaria, arts. 39.7°.- 39.10°.).

Nota. Propia elaboración. Congreso de la República del Perú. (2025). Ley N.º 32353, Ley para la formalización, desarrollo y competitividad de la micro y pequeña empresa. El Peruano.

Cabe aclarar que, la infracción formal no constituye, ni es sinónimo de infracción en materia de inspección; en ese sentido, al decir formal, atañe a circunstancias de trámite o documentos, por ejemplo, que no se dé copia al trabajador de su contrato.

En síntesis, la normativa implementada es transformadora pues brinda mejoras a través de las medidas educativas, a razón de crear ambientes más adecuados económicamente y de desarrollo para las mype. Concluyendo, la norma no pretende desproteger los derechos de los trabajadores, más bien, prevé una mejor interacción entre empleador y el trabajador, consecuentemente, el agregado podría ser más atractivo para la formalización ante la concepción de que se recibirá apoyo en conocimientos técnicos – legales.

2.2.11.2. Precedentes.

Según la resolución N°.319–2021–SUNAFIL/TFL (2021), se ha establecido criterios claramente para dar protección a las pequeñas y microempresas cuando alguna sanción sea

desproporcional. Por tanto, en el artículo 39°. de la ley N°.28806, se hace una disminución del 50 % (pequeña empresa) en el cálculo de multa, siempre que el administrado acredite por medio de una constancia, que se encuentra inscrito en el REMYPE; sucesivamente, al emplearse graduaciones ha de observarse cada circunstancia determinante, así como el criterio de proporcionalidad y de razonabilidad aplicable (p.10).

En contraposición, el precedente también se pronuncia en razón a las mypes que acrediten su condición como tal, las cuales no podrán ser sancionadas con un monto que supere al 1 % del ingreso neto que se percibió en el ejercicio fiscal que anteceda a la emisión de la orden de inspección. Como resultado, también se señaló que la obligación de acreditar el ingreso neto es atribuible al empleador siempre que sea previo a la decisión resolutoria de la instancia segunda.

Ahora bien, es preciso pronunciarse sobre lo estipulado por el organismo resolutor en cuestiones del ámbito laboral (TFL) en concordancia con la ley N°.27444, misma que expone el principio de razonabilidad. El principio en cuestión exige que toda decisión estatal sea con lógica para obtener la finalidad pública pretendida; sin embargo, las mype se hallan en un entorno en el que hay tentativa de informalidad; INEI (2022) explica que en nuestro país un 84.8% del sector estudiado es informal lo que se traduce en aproximadamente 8,995,000 de empresas, en conclusión, de cada 10 sólo 2 son formales (PRODUCE, 2022). Paralelamente, es positivo fomentar que el empresariado permanezca en ejercicio de sus operaciones económicas de manera legal; en tanto, una forma de llegar al objetivo es forjando confianza en los administrados por medio de decisiones justas y razonables; peculiarmente cuando se interpongan sanciones debiendo de considerar la realidad acontecida en los procedimientos administrativos.

Acto seguido, el expediente N°.021-2014-PI/TC (2014), ha abordado puntos indispensables para promover adecuadas condiciones de existencia a las pequeñas y microempresas; consecuentemente, la Constitución Política de 1993 expone la economía social de mercado, cuestión que está aunada al grupo económico pronunciado que mantiene una labor esencial para el progreso de la economía como para la creación de empleo a nivel nacional. En efecto, del artículo 59°. del texto supremo es visible que el gobierno alienta a que haya libertad de empresa, de trabajo y que se cree riqueza; en suma, el precepto expresamente establecido alude al compromiso en que se encuentra el Estado de generar políticas públicas que incentiven el desarrollo de las mype, afianzando un mínimo de aspectos necesarios para su progreso en el mercado (p.7).

Con vista a lo expresado, concuerda con la recomendación N°.189 de la OIT, la cual estableció las motivaciones por las que se debe apoyar a las mypes, por ende, el sector es primordial para que crezca y se desenvuelva la economía; ello, a razón de ser proveedores de la mayor parte de plazas de empleo en el mundo, cooperando al establecimiento de entornos laborales que propicien innovaciones conjuntamente con un espíritu de empresa (OIT, 2011, Convenio núm. 189).

De ahí que, las mype pertenezcan a un régimen que sea especial, lo que está basado en la intención de contribuir con el empresariado en un margen de expansión e implementación de las plazas de trabajo, término que se autentifica a nivel de nuestra constitución. Así, los derechos culturales, sociales y económicos han de ser contrastados con el principio de progresividad, para que dentro de los compromisos mínimos asumidos a nivel estatal se observe una obligación de no regresividad; obstaculizando que se adopte alguna política, medida o que se vaya a implementar una norma que empeore las circunstancias de los derechos citados al instante en el que se acogió el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (ONU, 1966).

En conclusión, la norma busca el mejoramiento de aquellos sectores que enfrenten alguna desigualdad o impedimento; por tanto, se debe considerar a las mype como una razón que justifica la existencia de un régimen especial con fines de producir un desarrollo en la economía y oportunidad de trabajo. Finalmente, se declaró infundado la demanda de inconstitucionalidad bajo parámetros que refuerzan constitucionalmente el revestimiento que protege a las pequeñas y microempresas ante escenarios justos.

Lo mostrado hace evidente que es indispensable aplicar e interpretar correctamente la normativa para el bienestar social y económico, entonces, ante la presencia de alguna problemática hay que abordar nuevas políticas públicas que resulten justas dentro un ambiente de progreso razonable para las mypes. Por otro lado, el fomento de la formalidad ha de ser contrastado con la defensa de los derechos de trabajo, evitando un menoscabo de los grupos involucrados o medidas desmesuradas que impulsen el cese de los negocios, la informalidad o un decaimiento económico.



3. CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO.

3.1. Enfoque de la investigación.

3.1.1. Mixto.

El enfoque utilizado está compuesto por dos vertientes; primero, el cualitativo y segundo, el cuantitativo; de forma que al combinarse en su uso se compone la denominación “mixta”. Al hablarse del enfoque cualitativo se hace referencia a la investigación basada en justificaciones o criterios de lo teórico; en el presente caso está vinculado a la doctrina, normativa, jurisprudencia y resoluciones emitidos por SUNAFIL; fuentes que se aprovecharon para la obtención de información acorde a derecho. Por otro lado, el enfoque cuantitativo valió para el empleo de cálculos de estadística, a fin de que de los datos recolectados se pueda delimitar porcentajes a partir del contenido adquirido sobre las mypes estudiadas, con ello se delimitaron parámetros que dieron como resultado cantidades numéricas específicas, aportando profundidad a la investigación con resultados verídicos.

La triangulación que se forma fortalece la relevancia de la investigación; no limitándose a una sola visión; sino que trasciende en la búsqueda de comprobar la veracidad de lo especulado a través de las matemáticas. Para Sánchez (2019), actualmente “son escasas las investigaciones de enfoque puro, por el uso matemático que se ha vuelto usual con la existencia de variables categóricas” (p. 117).

3.2. Nivel investigativo.

3.2.1. Explicativo.

Según Sánchez (2019), se centra en determinar qué causas generan una circunstancia particular, es decir cada efecto tiene una causa, con la finalidad de indagar sobre alguna realidad de manera general (p.140). En específico, la investigación se centra en saber cómo es que las sanciones a las MYPES que impone SUNAFIL pueden afectar al sector empresarial, con una perspectiva desde el principio de razonabilidad, lo que se correlaciona con los objetivos de investigación con la intención de hallar todos aquellos factores que recaen sobre la cuestión analizada.

Consecuentemente, la utilización de un análisis documental logra una descripción clara del fenómeno estudiado, dentro del cual se puede encontrar patrones y/o tendencias; logrando que lo investigado de como resultado una base sólida de datos ante la observación

a profundidad de diversas circunstancias en torno a las resoluciones, coadyuvando a definir aspectos legales relevantes sobre la realidad que vive el sector empresarial.

3.3. Método de investigación.

3.3.1. Dogmática jurídica.

El método presentado se basa en el estudio de la norma jurídica que se halla vigente, de forma tal que al observarse los conceptos jurídicos se trate de razonar la información conocida a través del pensamiento crítico para saber si se debe ocasionar propuestas que puedan mejorar el derecho que se viene aplicando. Para Bardales (2013) esta disciplina de derecho consta en la constitución de sistemas formales, conformado por el dogma jurídico que refiere al texto o norma positiva extraída a través de una operación lógica, con el fin de lograr interpretar su contenido (p.8–9).

3.4. Población y muestra de la investigación.

3.4.1. Población.

Población = 198 resoluciones del cuarto trimestre del 2023, emitidas por la subintendencia de primera instancia. Ahora bien, cabe hacer las siguientes especificaciones:

Para la presente investigación, es pertinente esclarecer la composición de la población y muestra en relación a las resoluciones otorgadas por SUNAFIL, mismas que fueron dadas a conocer por medio de un memorándum a razón de la solicitud que fue enviada, por medio de la cual se pidió una lista de todas aquellas resoluciones de primera instancia que hayan sido generadas en el cuarto trimestre del “2023”, y el acceso a los documentos que versen sobre mypes, para a poder tomar conocimiento en cuanto a cuáles versan o no sobre el ámbito de inspección.

Notablemente en conformidad al memorándum puesto en mención el universo estudiado está compuesto por una lista de “198” (ciento noventa y ocho) resoluciones que versan sobre diversas empresas, entre ellas no se diferencia cuáles son o no mypes. El total numérico es muestra de todos aquellos documentos que la subintendencia de primera instancia emitió, lo cual consiguió dar una vista cronológica de las decisiones emitidas, puesto que cada una se le otorga una numeración como número de resolución; en definitiva, se habla de un conjunto delimitado por la misma autoridad sancionadora que brinda una visión exacta del universo dentro de la línea temporal que fue solicitada.

3.4.2. Muestra.

Como muestra no probabilística por conveniencia = 64 resoluciones del sector micro y pequeña empresa del cuarto trimestre del 2023, emitidas por la subintendencia de primera instancia. Ahora bien, cabe hacer las siguientes especificaciones:

La muestra se compone por 64 (sesenta y cuatro) resoluciones de “mypes”; documentos que fueron puestos a disposición por SUNAFIL para la investigación, a través de un enlace de “Google Drive” como es visible en el memorándum. El tipo de muestreo considerado trata sobre una decisión subjetiva que evita el azar para ejecutar la elección; es así que bajo la determinación de trabajar sobre el último trimestre del “2023”, para conveniencia del estudio se tomó a todas aquellas resoluciones que versaban sobre mypes, para poder estructurar las bases a utilizar definiendo a así cuáles resoluciones versan sobre el ámbito inspectivo o no, y con posterioridad categorizar los datos obtenidos.

Con diferenciación a un enfoque aleatorio, la muestra no probabilística por conveniencia se escogió para entablar un criterio que sea pertinente con los objetivos de la tesis y en coherencia con la oportunidad de obtención de información que ofrecía SUNAFIL, que se alinearon a la necesidad de recabar datos de manera precisa, con certeza en la veracidad de lo obtenido. Por supuesto, al no haberse realizado uso de las matemáticas para la muestra, la información a la que se accedió satisface requerimientos prácticos para el acceso documental a manera simple y que esté direccionado a conveniencia a un sector empresarial (mype), optimizando uno de los recursos más valiosos; el tiempo.

3.5. Limitación del alcance de la metodología no probabilística por conveniencia.

Al focalizarse el estudio en el patrón que hay en sanciones hacia el sector empresarial mype; con la metodología aplicada se logró que no haya una dispersión informativa sin un enfoque alineado a los objetivos de estudio, garantizando la calidad, así como la precisión de los datos obtenidos; con aseguramiento de que a través de la información válidamente recolectada era posible el estudio de tendencias orientadas a las formas o comportamientos singulares. Sin embargo, no hay que obviar que los resultados que se hallan están limitados por un tramo temporal que excluye otras categorías de empresa y periodos, abriendo un precedente importantísimo para quienes gusten de la materia deseando realizar una investigación que abarque los ámbitos no explorados aún.

3.6. Técnica e instrumento de la investigación.

La utilización de técnicas e instrumentos idóneos es imprescindible para lograr un rigor metodológico, validez y precisión en la investigación; por tanto, la elección de herramientas adecuadas para la sistematización de los datos obtenidos debe ir en correlación a los objetivos a alcanzar dentro del tema investigado. La tesis presente se basa en un análisis documental de carácter jurídico, que pretende indagar contenidos múltiples en el ámbito de infracción inspectiva y que trasciende en una expansión informativa al recopilarse datos necesarios a través de diversas plataformas informativas del Estado que es relevante para el sector mype; como consecuencia apremió organizar lo obtenido de manera simple tanto visualmente, como correlacionalmente los factores con patrones del mismo sesgo.

Una técnica e instrumento diseñado idóneamente genera una optimización de los recursos de los que se disponen, debiendo de respetar la originalidad en su estructura, tal como contenido, en virtud al resguardo de la ética a la que se debe la investigación; y que además permite apreciar resultados con un enfoque investigativo mixto que arribe a conclusiones aplicables a la realidad y que sean confiables para su implementación.

3.6.1. Técnica.

3.6.1.1. Observación documental.

La técnica de la que se hizo uso es de carácter tradicional, que constó en el acceso a información escrita, que otorgó cimientos sólidos para una investigación de derecho la cual inició con la recopilación de 64 documentos digitales comprendidos en un periodo de tiempo determinado, lo que permitió acceder a datos pertinentes para la investigación en la cual se consideró los contenidos de cada caso de forma coherente e imparcial, acorde a la investigación que se está realizando.

Esta técnica, al aplicarse en la revisión de resoluciones logra hacer viable una observación detallada de cómo en instancia primera SUNAFIL resuelve respecto al ámbito de infracción inspectiva, para según cada caso particular categorizar la información hallada y ver aspectos relevantes en relación a las mypes desde el contenido documental, dichas acciones no sólo son destacables para reunir los datos, sino para arribar a reflexiones útiles que sirvan como precedentes investigativos aplicables a la realidad.

3.6.2. Instrumento.

3.6.2.1. Guía de observación documental.

Para la revisión y extracción de datos de las 64 resoluciones de primera instancia se hizo uso de guías de observación documental, siendo los encabezados para el desarrollo del contenido los siguientes:

Tabla 1

Tema	Artículo	Entidad	Descripción

Tabla 2

N°	LETRA QUE SE HA DESIGNADO	EXPEDIENTE SANCIONADOR	(CONDICIÓN – ESTADO) REMYPE

Tabla 2.1

REMYPE	Porcentaje	Cantidad
Pequeña empresa		
Microempresa		
Suma		

Tabla 3

N°	LETRA ASIGNADA	EXPEDIENTE SANCIONADOR	DEFENSA

Tabla 3.1

Defensa	Porcentaje	Cantidad
No se interpuso descargo		
Se interpuso descargo		
Suma		

Tabla 4

Nº	LETRA QUE SE HA DESIGNADO	EXPEDIENTE SANCIONADOR	DECISIÓN EMITIDA EN PRIMERA INSTANCIA

Tabla 4.1

Decisión	Porcentaje	Cantidad
Archiva (materia de inspección)		
Multa (materia de inspección)		
Otros		
Suma		

Tabla 5

Nº	EXPEDIENTE SANCIONADOR	LETRA ASIGNADA	CONDUCTA	TOTAL, CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN DE LA CONDUCTA
SUMA					

Tabla 5.1

Artículo	Porcentaje	Cantidad
45. 2		
46. 3		
46. 7		
46. 6 y 46. 10		
Total		

Tabla 6

Nº	EXPEDIENTE SANCIONADOR	LETRA ASIGNADA	ESTADO SUNAT

Tabla 6.1

SUNAT Estado	Porcentaje	Cantidad
De baja		
Activo		
Suspendido temporalmente		
SUMA		

Tabla 7

Nº	LETRA ASIGNADA	Reincidir, en el cometimiento de la misma infracción	El perjuicio en lo económico que se causó	Gravedad del daño a los bienes jurídicos y/o intereses públicos	Probabilidad de haber detectado lo infringido	La circunstancia del cometimiento de la infracción	Ilícitud en el beneficio que resulte del cometimiento de la infracción	Que exista o no intención en la conducta del infractor

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 8

1) DOCUMENTOS ANALIZADOS SOBRE EL ÁMBITO INSPECTIVO - MYPE							
N°	LETRA QUE SE HA DESIGNADO	DECISIÓN EMITIDA EN PRIMERA INSTANCIA	ESTADO SUNAT	DEFENSA	REINCIDENCIA	PERJUICIO ECONÓMICO	PROPORCIÓN DE MEDIOS Y FINES

Tabla 9

TEXTO ORIGINAL DEL REGLAMENTO
TEXTO A AGREGAR COMO PÁRRAFO CUARTO



4. CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESOLUCIONES.

4.1. ANÁLISIS DE RESOLUCIONES.

En esta sección, se lleva a cabo la acción de analizar resoluciones de instancia primera a través de diferentes cuadros que han coadyuvado al establecimiento de los puntos a examinar en los documentos. En síntesis, lo observado tiene un enfoque de carácter crítico y busca identificar patrones recurrentes; consecuentemente el objetivo es obtener una perspectiva global que no se centre únicamente en lo legislativo, sino que tome en cuenta otros componentes pertinentes para determinar si es necesario formular alguna propuesta en el ámbito inspectivo que resulte conveniente al principio de razonabilidad.

Por otro lado, para adquirir los datos, principalmente se realizó una solicitud de acceso informativo ante SUNAFIL, a fin de obtener la lista de expedientes y documentos a estudiar. A ello se le agregó datos complementarios que fueron imprescindibles para una mejor comprensión.

Además, como es evidente en los anexos, se construyó una tabla titulada “CUADRO GENERAL”, en la que se desglosó información de todos los documentos que la SUNAFIL puso a disposición para la revisión. Lo sintetizado por medio del organizador gráfico fue con la intención de simplificar la visualización de cada dato extraído, facilitando que se interprete el resultado al que se haya arribado, para que subsiguientemente se subdivida en tablas pequeñas y comprensibles, lo que será mostrado en el presente apartado.

4.1.1. Conversión informativa.

En lo concerniente al ejercicio de “CONVERTIR LA INFORMACIÓN,” Huber, Gürtler y Gento (2018), lo describen como un acto imprescindible y fundamental a la hora de alcanzar una comprensión más clara o precisa de los datos, que se trabaja al unificar lo cuantitativo con lo cualitativo, lo cual comprende dos pasos. Primeramente, el investigador clasifica las palabras principales que pueden ser pasibles de analizarse a través de números. Por último, se genera un “AGRUPAMIENTO DE CASO”, en el que desde un análisis de texto (sobre el fondo) se examina el contenido, que vendría a ser los documentos decisorios de SUNAFIL (p.52).

Por lo tanto, para categorizar la información, a) se escogió las palabras principales, lo que alentó la posibilidad de ejecutar un estudio numérico; y b) a posterioridad se prosiguió

con el agrupamiento de caso en el “CUADRO GENERAL”. A grosso modo, en el proceso se tuvo que considerar varios componentes de desarrollo textual, que prácticamente desafiaron la organización de datos por la complejidad de análisis que se requiere.

4.1.2. Nociones clave para el análisis de tablas.

- a) Letra o denominación empresarial: Cada “razón social” ha sido sustituida con una sola letra, vale decir alfabéticamente; “D”, “E”, “F”, (...) “AJ”, “AK” y así sucesivamente para temas de practicidad; por ejemplo “Empresa Universal de Importaciones = H”. En tal contexto, cada carácter empleado arma un orden lógico que permite al lector asociar rápidamente a una empresa con su término correspondiente. De igual forma, se ha designado la misma letra en caso se repita la nómina del empleador; ejemplo, más de una empresa podría denominarse “H” en caso reincida la denominación “Empresa Universal de Importaciones”.
- b) El número de documento o resolución: En cada documento emitido en “instancia primera”, se designa un número único, al que le sigue el año y es acompañado por letras que identifican al área que resuelve (RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N°.925–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP). La numeración, además de ser un identificador irrepitible (ejemplo: 925–2023), se asocia automáticamente a un expediente en particular, permitiendo mantener un orden que facilita la gestión informativa en SUNAFIL.
- c) Clasificación de la decisión: Cada resolución del “área de sanción” contiene una decisión, que varía según las circunstancias presentadas. Entonces, lo explicado puede llevar a:
 - I. Multar: Ante una vulneración a la Ley N°.28806 (LGIT) y reglamento, SUNAFIL sanciona.
 - II. Archivar: Si la autoridad sostiene que no es necesario alegar una multa que se había considerado, en tal caso, se descarta la imposición de una sanción.
 - III. Declarar la prescripción: Como escribió Espinoza (2018), si se ha cumplido “un plazo mayor a 04 años” desde que se señaló la comisión de la conducta infractora (instantánea o permanente), o cuando se llevó a cabo la última vulneración (continuo), o al tiempo de detenerse la contravención (p.2).

- IV. Declarar la caducidad: Una vez notificada la I.C (Imputación de Cargo) al empleador, cuando haya transcurrido más de 9 meses sin acción administrativa, se expedirá una resolución dando a conocer la caducidad del caso.
- V. Suspender: Cuando la causa se haya judicializado, iniciándose algún proceso; SUNAFIL deberá de generar la suspensión en el procedimiento iniciado.
- VI. Corrección: Al haber un error material o aritmético en una resolución de primera instancia, que precede a la que corrige.
- VII. Decidir sobre un recurso de reconsideración: Cuando en el plazo de 15 días concedidos para impugnar la resolución que multa, se presenta el recurso que alega hecho o prueba nueva; teniendo que resolver la misma autoridad que emitió el acto.
- d) La materia vulnerada: Es el término utilizado para describir el aspecto lesionado que contraviene la normativa, según lo dispuesto por el D.S. N°.019-2006-TR (por ejemplo, Labor inspectiva).
- e) Tipificación: Con respecto a lo dispuesto por el D.S. N°.019-2006-TR, se detalla diversas tipificaciones; por las que a cada una de las conductas y materias se le vincula al artículo que corresponda (por ejemplo, materia inspectiva; artículo 46.10: que el inspeccionado tenga inasistencia a pesar de habersele requerido su comparecencia).
- f) Gravedad: A toda conducta que se haya tipificado se le atribuye una “gravedad”, que además ayuda a calcular las multas (leve/grave/muy grave).
- g) Defensa del administrado o descargo: En cualquier procedimiento administrativo ante el Estado, en particular SUNAFIL; se debe conceder al empleador plazo alguno para que pueda defenderse presentando su descargo, en ese sentido cada resolución indica cuando se ha efectivizado este derecho.
- h) SUNAT (estado): Ante el uso que se realizó del sistema virtual de “CONSULTA RUC”, se observó información de las empresas sobre su estado; siendo los siguientes:
- I. De baja, cuando se ha detenido la actividad económica afectable por la obligación de tributar; (la baja puede ser definitiva o definitiva de oficio, provisional o provisional de oficio).

- II. Activo, cuando el empleador se encuentra ejecutando actividad económica alguna, pasible de ser una obligación de tributar.
 - III. Suspendido, siempre que de manera temporal el contribuyente haya informado que ha paralizado su actividad pasible de ser una obligación de tributar; de forma consecutiva hasta 12 meses (calendarios), (SUNAT, 2024).
- i) REMYPE (condición / estado): Recapitulando, como se había observado sobre las mype, podrían ser personas naturales o jurídicas; mismas que operan por medio de una actividad económica como; la comercialización, la producción o prestación de servicios, entre otras; que se distinguen sobre todo por su venta anual (*microempresas, con un límite de 150/ UIT; mientras que, las pequeñas empresas con ventas que superen 150/UIT, sin sobrepasar las 1700/UIT*). Por lo tanto, podemos hablar de dos categorías:
- I. Con finalidad laboral (REMYPE): Es administrado por el MTPE; incentiva la formalidad a través de beneficios para los empleadores y garantizando el cumplimiento de la normativa laboral.
 - II. Con finalidad tributaria (RMT): Brinda beneficios fiscales, fomentando el desarrollo empresarial e incentivando la formalización en circunstancias menos complejas; está administrado por SUNAT.

Para la investigación que se lleva a cabo se ha considerado el REMYPE; con la finalidad de que a través de la condición / estado, se logre saber si la actividad es como micro o pequeña empresa.

La emisión de otras multas (Labor inspectiva): A través del sistema web, por el cual es posible revisar diversas resoluciones que se emitieron por la SUNAFIL (de acceso libre a toda la población); con el RUC se llevó a cabo una búsqueda sobre cada mype. El propósito fue conocer si existían otro(s) documento(s) en instancia primera /segunda y/o tercera que multaran en materia de inspección; observando que, sean diferente a los ya observados, pertenecientes al año 2023 (diciembre, noviembre, octubre). Con el propósito de verificar cuántas veces se ha multado en diversos procedimientos en la labor de inspección.

4.2. DESARROLLO DEL ANÁLISIS.

Lo investigado por medio de documentos, inició al enviar formalmente una solicitud a SUNAFIL, la cual estaba dirigida al sub intendente de sanción por ser la autoridad de primera

instancia. Por ello, se recibió el memorándum N°.0189–2025 que; como respuesta contiene una tabla, con una lista de ciento noventa y ocho empresas, donde sólo sesenta y cuatro son mypes. Partiendo de ello, se puede observar la naturaleza jurídica de la **razonabilidad**, que coadyuva a saber si lo estudiado cumple con los estándares requeridos. En palabras resumidas, el principio se puede utilizar para saber si las autoridades han calificado cada infracción e igualmente interpusieron multas acordes a las funciones conferidas; respetando la proporción sobre el medio empleado y fines públicos tutelados; generando consecuentemente una solución en la medida exacta que se necesita, alcanzando así satisfacer lo previsto.

Entonces, se procura visualizar si las resoluciones guardan una logicidad de, lo aplicado por la autoridad con la capacidad operativa de una micro y pequeña empresa; labor que SUNAFIL debe cumplir amparándose por la potestad sancionadora delegada cuando esta misma multa. Sustancialmente el resultado arribado no tiene que suponer un exceso o un acto arbitrario.

Ahora bien, es necesario establecer apropiadamente los siguientes parámetros:

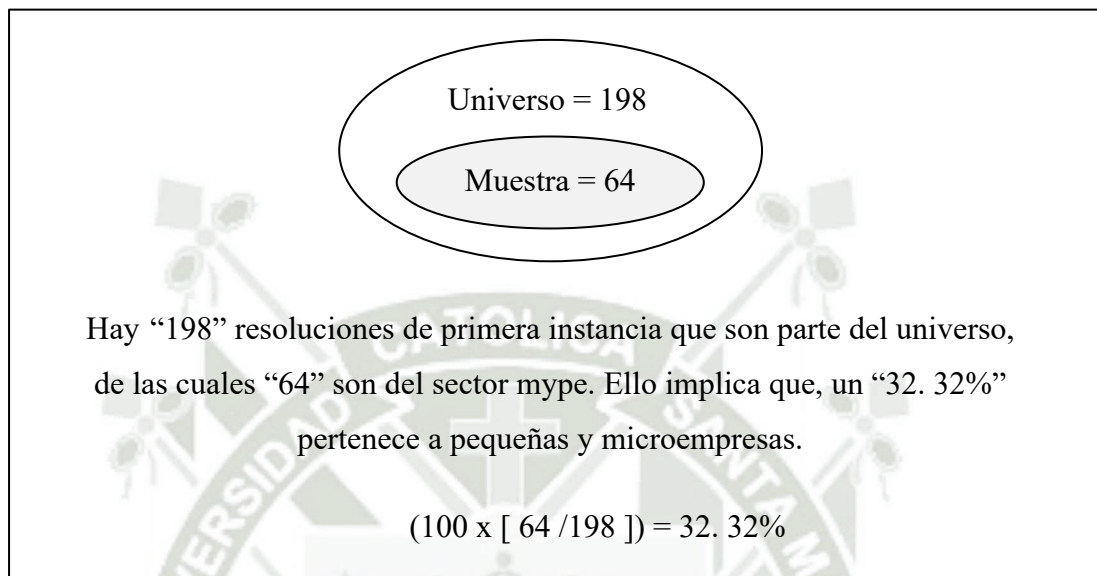
- I. Universo: Se halla conformado por un total de ciento noventa y ocho resoluciones; que fueron emitidas en instancia primera, ello en el periodo comprendido en el último trimestre del año 2023 (diciembre, noviembre y octubre); sin distinción de si son o no mype.
- II. Muestra: Al ser imprescindible la revisión de un sector empresarial en específico, la muestra está comprendida por sólo resoluciones del sector mype, que hace un total de sesenta y cuatro documentos del último trimestre del año 2023 (diciembre, noviembre y octubre), de las cuales se analiza la materia de inspección.

Por último, la recolección de datos, tal como, toda interpretación a la que se arrije; se llevará a cabo con completa objetividad, guardando la veracidad investigativa ante la ética a la que se debe la presente investigación. Siendo así, que cada tabla a emplear, es con la idónea responsabilidad sobre el acceso informativo que ha otorgado SUNAFIL ante el requerimiento que se formalizó con fines académicos.

4.2.1. Representación gráfica de la muestra y el universo.

Figura 1

Muestra y universo



Nota. Propia elaboración. En base al Memorándum N°.0189-2025.

- Universo = Todas aquellas resoluciones que se han emitido en primera instancia, respecto al cuarto trimestre del año 2023. (Por tanto, el universo comprende un total de 198 documentos = 100 %).
- Muestra = Sólo aquellas resoluciones de primera instancia, respecto al cuarto trimestre del año 2023; del sector mype. (Por tanto, la muestra es de 64 documentos = 32. 32 %).

4.2.2. Tablas.

Las tablas mostradas a continuación contienen los datos obtenidos durante la investigación a manera ordenada; consecutivamente, es trascendental mencionar que se ha validado el contenido de cada uno de los organizadores informativos a través de una comprobación cruzada de las resoluciones revisadas y la información extraída.

- a) Tabla 2: La tabla expuesta a continuación muestra la letra designada como nombre a cada empresa, el número de expediente sancionador y su condición según el REMYPE como micro o pequeña empresa.

Tabla 2

Clasificación REMYPE

N°	LETRA QUE SE HA DESIGNADO	EXPEDIENTE SANCIONADOR	(CONDICIÓN – ESTADO) REMYPE
1.	Empresa A	N°.766–2022	MICROEMPRESA
2.	Empresa B	N°.767–2022	MICROEMPRESA
3.	Empresa C	N°.926–2022	MICROEMPRESA
4.	Empresa D	N°.795–2022	MICROEMPRESA
5.	Empresa E	N°.019–2023	MICROEMPRESA
6.	Empresa F	N°.771–2022	PEQUEÑA EMPRESA
7.	Empresa G	N°.033–2023	PEQUEÑA EMPRESA
8.	Empresa H	N°.1253–2022	MICROEMPRESA
9.	Empresa I	N°.036–2023	MICROEMPRESA
10.	Empresa J	N°.1064–2021	MICROEMPRESA
11.	Empresa K	N°.1142–2022	MICROEMPRESA
12.	Empresa L	N°.1210–2022	MICROEMPRESA
13.	Empresa M	N°.015–2023	PEQUEÑA EMPRESA
14.	Empresa K	N°.1142–2022	MICROEMPRESA
15.	Empresa N	N°.1262–2022	MICROEMPRESA
16.	Empresa B	N°.536–2022	MICROEMPRESA
17.	Empresa Ñ	N°.789–2022	MICROEMPRESA
18.	Empresa O	N°.031–2023	MICROEMPRESA
19.	Empresa P	N°.1228–2022	MICROEMPRESA
20.	Empresa Q	N°.1155–2022	MICROEMPRESA
21.	Empresa R	N°.881–2022	MICROEMPRESA
22.	Empresa S	N°.1090–2022	MICROEMPRESA
23.	Empresa T	N°.864–2022	MICROEMPRESA
24.	Empresa U	N°.1255–2022	PEQUEÑA EMPRESA
25.	Empresa V	N°.1204–2022	MICROEMPRESA
26.	Empresa W	N°.849–2022	MICROEMPRESA
27.	Empresa X	N°.200–2022	MICROEMPRESA
28.	Empresa Y	N°.871–2022	PEQUEÑA EMPRESA
29.	Empresa Z	N°.1098–2022	PEQUEÑA EMPRESA
30.	Empresa A A	N°.133–2022	MICROEMPRESA
31.	Empresa F	N°.874–2022	PEQUEÑA EMPRESA

32.	Empresa A B	N°.671-2022	MICROEMPRESA
33.	Empresa A C	N°.845-2022	MICROEMPRESA
34.	Empresa A D	N°.1161-2022	MICROEMPRESA
35.	Empresa A E	N°.814-2022	MICROEMPRESA
36.	Empresa A F	N°.1116-2022	MICROEMPRESA
37.	Empresa A G	N°.1113-2022	MICROEMPRESA
38.	Empresa A H	N°.659-2022	MICROEMPRESA
39.	Empresa A I	N°.328-2022	MICROEMPRESA
40.	Empresa U	N°.027-2023	PEQUEÑA EMPRESA
41.	Empresa A J	N°.1152-2022	PEQUEÑA EMPRESA
42.	Empresa A K	N°.1144-2022	MICROEMPRESA
43.	Empresa A L	N°.1129-2022	MICROEMPRESA
44.	Empresa A M	N°.906-2022	MICROEMPRESA
45.	Empresa A N	N°.1274-2022	MICROEMPRESA
46.	Empresa A Ñ	N°.901-2022	MICROEMPRESA
47.	Empresa A O	N°.549-2022	PEQUEÑA EMPRESA
48.	Empresa A P	N°.1278-2022	MICROEMPRESA
49.	Empresa A Q	N°.1069-2022	MICROEMPRESA
50.	Empresa L	N°.1032-2022	MICROEMPRESA
51.	Empresa A R	N°.898-2022	MICROEMPRESA
52.	Empresa A S	N°.838-2022	MICROEMPRESA
53.	Empresa A T	N°.314-2022	MICROEMPRESA
54.	Empresa N	N°.1262-2022	MICROEMPRESA
55.	Empresa A U	N°.1136-2022	MICROEMPRESA
56.	Empresa A V	N°.1201-2022	MICROEMPRESA
57.	Empresa Z	N°.681-2022	PEQUEÑA EMPRESA
58.	Empresa A W	N°.1279-2022	MICROEMPRESA
59.	Empresa A X	N°.583-2022	MICROEMPRESA
60.	Empresa A Y	N°.1250-2022	MICROEMPRESA
61.	Empresa A Z	N°.035-2023	MICROEMPRESA
62.	Empresa B A	N°.1041-2022	PEQUEÑA EMPRESA
63.	Empresa B B	N°.1272-2022	PEQUEÑA EMPRESA
64.	Empresa B C	N°.1273-2022	PEQUEÑA EMPRESA

Nota. Propia elaboración. En base al Memorándum N°.0189-2025.

Con vistas a la tabla 2, el análisis a llevar a cabo es el siguiente:

- De la muestra de “64” resoluciones, existen “14” de ellas que están comprendidas como pequeña empresa ➔ Por tanto, el “21. 88%” de resoluciones pertenecen a pequeñas empresas.

❖ $[100 \times (14 / 64) = 21. 875]$, si se redondea a centésimas: Rpta. “21. 88%”.

- De la muestra de “64” resoluciones, existen “50” que están comprendidas como microempresa ➔ Por tanto, el “78. 13%” de resoluciones pertenecen a microempresas.

❖ $[100 \times (50 / 64) = 78. 125]$, si se redondea a centésimas: Rpta. “78. 13%”.

- Resultados:

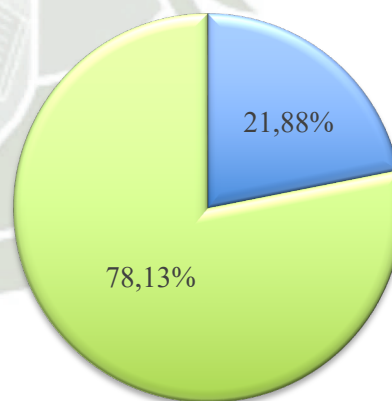
Tabla 2.1

Porcentaje de la clasificación REMYPE

REMYPE	Porcentaje (%)	Cantidad de resoluciones
Pequeña empresa	21. 88%	14
Microempresa	78. 13%	50
Suma	100 %	64

Figura 2

Representación gráfica



Nota. Propia elaboración

Síntesis: Existen 64 resoluciones respecto a las pequeñas y microempresas; donde la pequeña empresa está representada con un “21. 88%”; mientras que la microempresa por un “78. 13%”.

b) Tabla 3: La tabla expuesta, muestra la letra designada como nombre a cada empresa, el número de expediente sancionador y si algún administrado hizo uso de su derecho a defenderse o interponer descargo ante el procedimiento iniciado.

Seguidamente, hay que considerar que el término “sin determinar”, refiere a “cinco” resoluciones con decisiones de diferente naturaleza, lo que lleva a que no sea posible conocer si el administrado ha ejercido su derecho a defenderse. La lista comprende a:

- ❖ Una resolución que fue corregida por “error de naturaleza aritmética”.
- ❖ Una resolución que fue dejada “sin efecto de forma parcial”.
- ❖ Una resolución que “suspendió el procedimiento” por haberse judicializado.
- ❖ Dos resoluciones que fueron declaradas “caducadas”.

Ahora bien, viendo que no es oportuno incluir a las “cinco” resoluciones expuestas para el cálculo a realizar, se considerarán sólo “59” documentos, pese a exhibirse 64 (05 – 64 = 59).

Tabla 3

Presentación de descargo

N°	LETRA ASIGNADA	EXPEDIENTE SANCIONADOR	DEFENSA
1.	Empresa A	N°.766–2022	NO
2.	Empresa B	N°.767–2022	NO
3.	Empresa C	N°.926–2022	NO
4.	Empresa D	N°.795–2022	NO
5.	Empresa E	N°.019–2023	NO
6.	Empresa F	N°.771–2022	NO
7.	Empresa G	N°.033–2023	NO
8.	Empresa H	N°.1253–2022	NO
9.	Empresa I	N°.036–2023	NO
10.	Empresa J	N°.1064–2021	SI

11.	Empresa K	N°.1142-2022	NO
12.	Empresa L	N°.1210-2022	NO
13.	Empresa M	N°.015-2023	SI
14.	Empresa K	N°.1142-2022	Sin determinar
15.	Empresa N	N°.1262-2022	Sin determinar
16.	Empresa B	N°.536-2022	NO
17.	Empresa Ñ	N°.789-2022	NO
18.	Empresa O	N°.031-2023	Sin determinar
19.	Empresa P	N°.1228-2022	NO
20.	Empresa Q	N°.1155-2022	NO
21.	Empresa R	N°.881-2022	NO
22.	Empresa S	N°.1090-2022	NO
23.	Empresa T	N°.864-2022	NO
24.	Empresa U	N°.1255-2022	NO
25.	Empresa V	N°.1204-2022	NO
26.	Empresa W	N°.849-2022	NO
27.	Empresa X	N°.200-2022	Sin determinar
28.	Empresa Y	N°.871-2022	SI
29.	Empresa Z	N°.1098-2022	SI
30.	Empresa A A	N°.133-2022	NO
31.	Empresa F	N°.874-2022	NO
32.	Empresa A B	N°.671-2022	NO
33.	Empresa A C	N°.845-2022	NO
34.	Empresa A D	N°.1161-2022	NO
35.	Empresa A E	N°.814-2022	NO

36.	Empresa A F	N°.1116-2022	SI
37.	Empresa A G	N°.1113-2022	NO
38.	Empresa A H	N°.659-2022	NO
39.	Empresa A I	N°.328-2022	NO
40.	Empresa U	N°.027-2023	NO
41.	Empresa A J	N°.1152-2022	SI
42.	Empresa A K	N°.1144-2022	NO
43.	Empresa A L	N°.1129-2022	Sin determinar
44.	Empresa A M	N°.906-2022	SI
45.	Empresa A N	N°.1274-2022	NO
46.	Empresa A Ñ	N°.901-2022	NO
47.	Empresa A O	N°.549-2022	NO
48.	Empresa A P	N°.1278-2022	NO
49.	Empresa A Q	N°.1069-2022	NO
50.	Empresa L	N°.1032-2022	NO
51.	Empresa A R	N°.898-2022	NO
52.	Empresa A S	N°.838-2022	NO
53.	Empresa A T	N°.314-2022	SI
54.	Empresa N	N°.1262-2022	SI
55.	Empresa A U	N°.1136-2022	NO
56.	Empresa A V	N°.1201-2022	NO
57.	Empresa Z	N°.681-2022	SI
58.	Empresa A W	N°.1279-2022	NO
59.	Empresa A X	N°.583-2022	NO
60.	Empresa A Y	N°.1250-2022	NO

61.	Empresa A Z	N°.035-2023	NO
62.	Empresa B A	N°.1041-2022	SI
63.	Empresa B B	N°.1272-2022	NO
64.	Empresa B C	N°.1273-2022	NO

Nota. Propia elaboración. En base al Memorándum N°.0189-2025.

Con vistas a la tabla 03, el análisis a llevar a cabo es el siguiente:

- De “59” resoluciones, no se ha interpuesto defensa en “48” ➔ Por tanto, no ha presentado defensa el “81. 36 %”.
 - ❖ $[100 \times (48 / 59) = 81. 355 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta. “81. 36 %”.
- De “59” resoluciones se ha interpuesto defensa en “11” ➔ Por tanto, no ha presentado defensa el “18. 64 %”.
 - ❖ $[100 \times (11 / 59) = 18. 644 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta. “18. 64%”.
- Resultados:

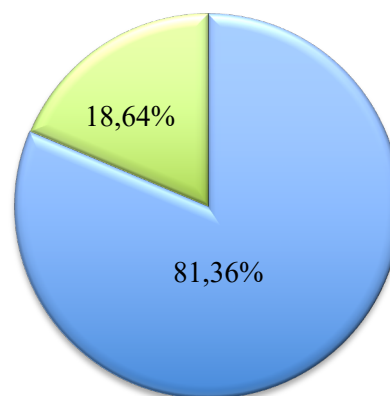
Tabla 3.1

Porcentaje de presentación de descargo

Figura 3

Representación gráfica

Defensa	Cantidad de resoluciones	Porcentaje (%)
No se interpuso descargo.	48	81. 36%
Se interpuso descargo.	11	18. 64%
Suma	59	100%



Nota. Propia elaboración

Síntesis: Del total de “59” resoluciones, no se ha interpuesto defensa por un “81. 36 %” y si se interpuso por un “18. 64 %”.

Los datos obtenidos exponen que, en la defensa ejercida por las mypes existe una asimetría en comparación con el Estado; ya que, el empresariado al no generar respuestas legales o al hacerlo deficientemente muestra un estado de vulnerabilidad; de esta forma hay una gran posibilidad que la autoridad sancionadora con la emisión de una multa genere perjuicios económicos.

c) Tabla 4: La tabla expuesta, muestra la letra designada como nombre a cada empresa, el número de expediente sancionador y la decisión que se emitió en instancia primera.

Ahora bien, de la muestra de “64” resoluciones en “materia de inspección” existen:

a) “21” documentos donde se decidió “archivar”, y b) “34” donde se decidió “multar”.

Así mismo, hay “4” resoluciones que “no son de materia inspectiva” sobre las que se “multó”; y finalmente “5” que tienen “otra naturaleza” en sus decisiones, distinta al archivamiento o multa.

Tabla 4

Tipo de decisión emitida en primera instancia

Nº	LETRA QUE SE HA DESIGNADO	EXPEDIENTE SANCIONADOR	DECISIÓN EMITIDA EN PRIMERA INSTANCIA
1.	Empresa A	Nº.766–2022	ARCHIVA
2.	Empresa B	Nº.767–2022	MULTA
3.	Empresa C	Nº.926–2022	MULTA
4.	Empresa D	Nº.795–2022	MULTA
5.	Empresa E	Nº.019–2023	MULTA
6.	Empresa F	Nº.771–2022	MULTA
7.	Empresa G	Nº.033–2023	ARCHIVA
8.	Empresa H	Nº.1253–2022	MULTA
9.	Empresa I	Nº.036–2023	MULTA
10.	Empresa J	Nº.1064–2021	RECONSIDERACIÓN / MULTA
11.	Empresa K	Nº.1142–2022	ARCHIVA

12.	Empresa L	N°.1210-2022	MULTA
13.	Empresa M	N°.015-2023	ARCHIVA
14.	Empresa K	N°.1142-2022	CORRIGE ERROR ARITMÉTICO
15.	Empresa N	N°.1262-2022	PARCIALMENTE SIN EFECTO
16.	Empresa B	N°.536-2022	ARCHIVA
17.	Empresa Ñ	N°.789-2022	MULTA
18.	Empresa O	N°.31-2023	SUSPENSIÓN POR PROCESO
19.	Empresa P	N°.1228-2022	ARCHIVA
20.	Empresa Q	N°.1155-2022	ARCHIVA
21.	Empresa R	N°.881-2022	ARCHIVA
22.	Empresa S	N°.1090-2022	ARCHIVA
23.	Empresa T	N°.864-2022	MULTA
24.	Empresa U	N°.1255-2022	MULTA
25.	Empresa V	N°.1204-2022	ARCHIVA
26.	Empresa W	N°.849-2022	MULTA
27.	Empresa X	N°.200-2022	CADUCIDAD
28.	Empresa Y	N°.871-2022	MULTA- NO VERSA SOBRE INSPECCIÓN
29.	Empresa Z	N°.1098-2022	MULTA
30.	Empresa A A	N°.133-2022	ARCHIVA
31.	Empresa F	N°.874-2022	MULTA
32.	Empresa A B	N°.671-2022	ARCHIVA
33.	Empresa A C	N°.845-2022	ARCHIVA
34.	Empresa A D	N°.1161-2022	MULTA
35.	Empresa A E	N°.814-2022	ARCHIVA
36.	Empresa A F	N°.1116-2022	MULTA
37.	Empresa A G	N°.1113-2022	MULTA
38.	Empresa A H	N°.659-2022	MULTA
39.	Empresa A I	N°.328-2022	MULTA
40.	Empresa U	N°.027-2023	MULTA
41.	Empresa A J	N°.1152-2022	ARCHIVA
42.	Empresa A K	N°.1144-2022	MULTA
43.	Empresa A L	N°.1129-2022	CADUCIDAD
44.	Empresa A M	N°.906-2022	MULTA
45.	Empresa A N	N°.1274-2022	MULTA
46.	Empresa A Ñ	N°.901-2022	MULTA
47.	Empresa A O	N°.549-2022	ARCHIVA
48.	Empresa A P	N°.1278-2022	MULTA

49.	Empresa A Q	N°.1069-2022	ARCHIVA
50.	Empresa L	N°.1032-2022	MULTA
51.	Empresa A R	N°.898-2022	ARCHIVA
52.	Empresa A S	N°.838-2022	MULTA – NO VERSA SOBRE INSPECCIÓN
53.	Empresa A T	N°.314-2022	ARCHIVA
54.	Empresa N	N°.1262-2022	RECONSIDERACIÓN /MULTA
55.	Empresa A U	N°.1136-2022	ARCHIVA
56.	Empresa A V	N°.1201-2022	ARCHIVA
57.	Empresa Z	N°.681-2022	MULTA – NO VERSA SOBRE INSPECCIÓN
58.	Empresa A W	N°.1279-2022	MULTA
59.	Empresa A X	N°.583-2022	MULTA
60.	Empresa A Y	N°.1250-2022	MULTA
61.	Empresa A Z	N°.035-2023	MULTA – NO VERSA SOBRE INSPECCIÓN
62.	Empresa B A	N°.1041-2022	MULTA
63.	Empresa B B	N°.1272-2022	MULTA
64.	Empresa B C	N°.1273-2022	MULTA

Nota. Propia elaboración. En base al Memorándum N°.0189-2025.

Con vistas a la tabla 04, el análisis a llevar a cabo es el siguiente:

- De la muestra de “64” resoluciones, hay un total de “21” donde se ha decidido archivar y que corresponden al ámbito inspectivo ➡ Por tanto, la decisión de archivar sobre el ámbito inspectivo versa en un “32. 81%” de resoluciones.

❖ $[100 \times (21 / 64) = 32. 8125]$, si se redondea a centésimas: Rpta. “32. 81%”.

- De la muestra de “64” resoluciones, hay un total de “34” donde se ha decidido multar y que corresponden al ámbito inspectivo ➡ Por tanto, la decisión de multar sobre el ámbito inspectivo versa en un “53. 13%” de resoluciones.

❖ $[100 \times (34 / 64) = 53. 125]$, si se redondea a centésimas: Rpta. “53. 13%”.

- De la muestra de 64 resoluciones:

- ❖ Cuatro resoluciones que se multaron no son de materia inspectiva.
- ❖ Una resolución fue corregida por un error de naturaleza aritmética.
- ❖ Una resolución fue dejada sin efecto de forma parcial.
- ❖ Una resolución se suspendió por haberse judicializado.
- ❖ Dos resoluciones fueron declaradas caducadas.

Ello da una suma de 9 resoluciones ➔ Por tanto, estas otras resoluciones versan en un “14.06%”

- ❖ $[100 \times (09 / 64) = 14.0625]$, si se redondea a centésimas: Rpta. 14.06%.

▪ Resultados:

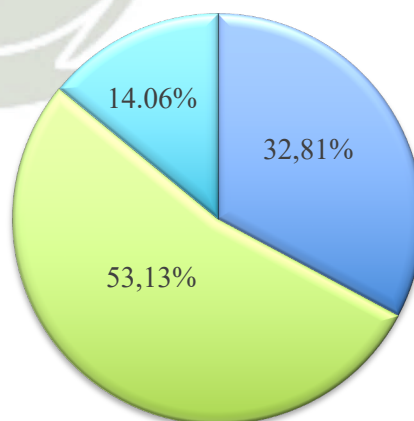
Tabla 4.1

Porcentaje del tipo de decisión en primera instancia

Figura 4

Representación gráfica

Decisión	Porcentaje (%)	Cantidad de resoluciones
Archiva (materia de inspección)	32.81%	21
Multa (materia de inspección)	53.13%	34
Otros	14.06%	9
Suma	100%	64



Nota. Propia elaboración

Síntesis: Existen 64 resoluciones respecto a las pequeñas y microempresas; donde sobre materia de inspección se archivó un 32.81% y se multó un 53.13%. Mientras que un 14.06% versa sobre decisiones de resoluciones que son de distinta naturaleza.

d) Tabla 5: La tabla expuesta a continuación, muestra la letra designada como nombre a cada empresa, el número de expediente sancionador y su tipificación; sólo de aquellas resoluciones que sobre materia de inspección fueron multadas, lo que hace un total de 34.

Ahora bien, en razón al D.S. N°.019–2006–TR, se observó un patrón comprendido en los artículos 45. 2, 46. 3, 46. 6, 46. 7 y 46. 10; consecuentemente el “total de las conductas infractoras” al sumarse dan 48; número que se considerará para los cálculos.

Tabla 5

Tipificación de la conducta

Nº	EXPEDIENTE SANCIONADOR	LETRA ASIGNADA	CONDUCTA	TOTAL, CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN DE LA CONDUCTA
1.	Nº.767–2022	Empresa B	Omitió dar conocimiento de la información pedida por requerimiento informativo [3 /06 /23]. Omitió dar conocimiento de la información pedida por requerimiento informativo [24 /05/ 23].	2	46. 3, 46. 3
2.	Nº.926–2022	Empresa C	Omitió el cumplimiento con la medida inspectiva que requiere [21 /03 /22].	1	46. 7
3.	Nº.795–2022	Empresa D	Omitió dar conocimiento de la información pedida por requerimiento informativo [03 /06 /22]. Omitió dar conocimiento de la información pedida por requerimiento informativo [14 /06 /22].	2	46. 3, 46. 3
4.	Nº.19–2023	Empresa E	Omitió el cumplimiento de lo pedido en la medida inspectiva que requiere [24 /06 /22].	1	46. 7
5.	Nº.771–2022	Empresa F	Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento informativo [22 /06 /22]. Omitió dar los documentos pedidos por	2	46. 3, 46. 3

			requerimiento informativo [6 /06 /22].		
6.	N°.1253–2022	Empresa H	Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento informativo [11 /11 /22]. Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento informativo [4 /11 /22].	2	46. 3, 46. 3
7.	N°.36–2023	Empresa I	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [17 /03 /23].	1	46. 7
8.	N°.1064–2021	Empresa J	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [6/09 /21].	1	46. 7
9.	N°.1210–2022	Empresa L	Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento informativo [13 /10 /22]. Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento informativo [6 /10 /22].	2	46. 3, 46. 3
10.	N°.789–2022	Empresa Ñ	Se ausentó de la diligencia virtual para la inspección [15 /07 /22].	1	46.6
11.	N°.864–2022	Empresa T	Omitió dar la información y documentos pedidos por requerimiento informativo [23 /05 /22].	1	45. 2
12.	N°.1255–2022	Empresa U	Omitió cumplir con la medida inspectiva que requiere [07 /09 /22].	1	46. 7
13.	N°.849–2022	Empresa W	Omitió cumplir con la medida inspectiva que requiere [28 /06 /22] Omitió dar la información y/o documentos pedidos por requerimiento informativo [31 /05 /22]. Omitió dar la información y/o documentos pedidos por requerimiento informativo [17 /05 /22].	3	46. 7. 45. 2 y 45. 2
14.	N°.1098–2022	Empresa Z	Omitió acreditar el haber cumplido con lo estipulado en la medida que requiere [27 /05 /22].	1	46. 7
15.	N°.874–2022	Empresa F	Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento	2	46. 3, 46. 3

			informativo [17 /05 /22]. Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento informativo [05 /05 /22].		
16.	N°.1161-2022	Empresa A D	Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento informativo [4 /08 /22].	1	46. 3
17.	N°.1116-2022	Empresa A F	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [28 /09 /22].	1	46. 7
18.	N°.1113-2022	Empresa A G	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [16 /09 /22].	1	46. 7
19.	N°.659-2022	Empresa A H	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [6 /05 /22].	1	46. 7
20.	N°.328-2022	Empresa A I	No facilitó lo solicitado por requerimiento informativo [31 /01 /22].	1	45. 2
21.	N°.27-2023	Empresa U	Omitió dar los documentos pedidos. [02 /02 /2023]. Omitió ir a la diligencia de comparecencia. [27 /01 /23].	2	46. 3, 46. 10
22.	N°.1144-2022	Empresa A K	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [25 /04 /19].	1	46. 7
23.	N°.906-2022	Empresa A M	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [27 /06 /22].	1	46. 7
24.	N°.1274-2022	Empresa A N	Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento informativo [23 /11 /22].	1	45. 2
25.	N°.901-2022	Empresa A Ñ	Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento informativo [11 /08 /22]. Omitió dar los documentos pedidos por requerimiento informativo [5 /08 /22].	2	46. 3, 46. 3
26.	N°.1278-2022	Empresa A P	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere	1	46. 7

			[13 /10/ 22].		
27.	N°.1032–2022	Empresa L	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [14 /09/22]. Omitió dar la información que se pidió en el requerimiento informativo [8 /09/22]. Omitió dar la información que se pidió en el requerimiento informativo [2 /09/22].	3	46. 7, 45. 2, y 45. 2
28.	N°.1262–2022	Empresa N	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [31 /08/22]. Omitió dar los documentos pedidos por comparecencia [26 /08/22].	2	46. 7, 45. 2
29.	N°.1279–2022	Empresa A W	No facilitó lo solicitado por medio de requerimiento informativo [16 /11/22].	1	45. 2
30.	N°.583–2022	Empresa A X	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [09 /05 /22].	1	46. 7
31.	N°.1250–2022	Empresa A Y	Omitió cumplir con lo indicado en la medida inspectiva que requiere [19 /01 /22]. Omitió haber cumplido con el requerimiento informativo [29 /12 /21].	2	46. 7, 45. 2
32.	N°.1041–2022	Empresa B A	Omitió adoptar la medida inspectiva que requiere [09 /09 /22].	1	46. 7
33.	N°.1272–2022	Empresa B B	Omitió facilitar lo solicitado por requerimiento informativo [14 /11 /22].	1	45. 2
34.	N°.1273–2022	Empresa B C	Omitió acreditar el haber cumplido con la medida inspectiva que requiere [12/ 10 /22].	1	46. 7
SUMA					48

Nota. Propia elaboración. En base al Memorándum N°.0189-2025.

Con vistas a la tabla 05, el análisis a llevar a cabo es el siguiente:

- De “34” resoluciones, el “45. 2” se ha repetido un total de “11” veces ➡ Por tanto, la tipificación “45. 2” sobre materia de inspección corresponde a un “22.92 %”.

❖ $[100 \times (11 / 48) = 22.916 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta. “22. 92 %”.

45. 2: La omisión o acción que perturbe, impida o retrase el ejercitar la función

- De “34” resoluciones, el “46. 3” se ha repetido un total de “16” veces ➡ Por tanto, la tipificación “46. 3” sobre materia de inspección corresponde a un “33. 33 %”.

❖ $[100 \times (16 / 48) = 33.333 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta.. “33. 33 %”.

- De “34” resoluciones, el “46. 7” se ha repetido un total de “19” veces ➡ Por tanto, la tipificación “46. 7” sobre materia de inspección corresponde a un “39. 58 %”.

❖ $[100 \times (19 / 48) = 39.583 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta. “39. 58 %”.

- De “34” resoluciones, el “46. 6” y “46. 10” se ha repetido una vez cada uno, lo que suma 2 ➡ Por tanto, la tipificación “46. 6” y “46. 10” sobre materia de inspección corresponde a un “4. 17 %”.

❖ $[100 \times (02 / 48) = 4.166 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta. “4. 17 %”.

- Resultados:

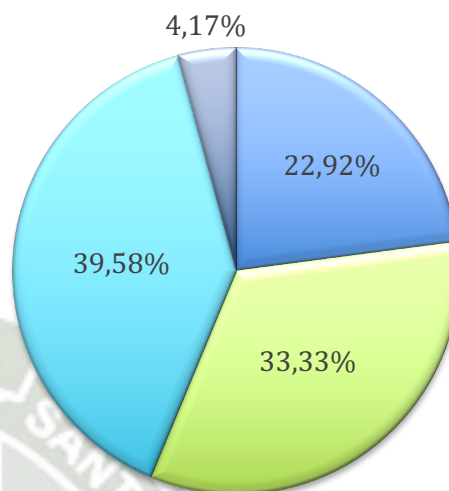
Tabla 5.1

Porcentaje de tipificación de la conducta

Artículo	Porcentaje	Cantidad de infracciones
45. 2	22. 92%	11
46. 3	33. 33%	16
46. 7	39. 58%	19
46. 6 y 46. 10	4. 17%	2
Total	100%	48 infracciones

Figura 5

Representación gráfica



Nota. Propia elaboración

Síntesis: Se obtuvo que, los artículos “46. 6 y 46. 10” corresponden a un “4. 17 %”, mientras que el “45. 2” corresponde al “22. 92 %”, seguidamente, “46. 3” con un “33. 33 %” y “46. 7” con un “39. 58%”. Además de las infracciones mostradas sólo es “grave” el “45. 2”; mientras que el resto de infracciones se califican como “muy grave”.

- e) Tabla 6: La tabla expuesta a continuación muestra la letra designada como nombre a cada empresa, el número de expediente sancionador y el estado de las mypes según su RUC (SUNAT).

Tabla 6

Estado de SUNAT

Nº	EXPEDIENTE SANCIONADOR	LETRA ASIGNADA	ESTADO SUNAT
1.	Nº.767-2022	Empresa B	ACTIVO
2.	Nº.926-2022	Empresa C	DE BAJA

3.	N°.795-2022	Empresa D	DE BAJA
4.	N°.019-2023	Empresa E	ACTIVO
5.	N°.771-2022	Empresa F	ACTIVO
6.	N°.1253-2022	Empresa H	DE BAJA
7.	N°.036-2023	Empresa I	ACTIVO
8.	N°.1064-2021	Empresa J	ACTIVO
9.	N°.1210-2022	Empresa L	DE BAJA
10.	N°.789-2022	Empresa Ñ	ACTIVO
11.	N°.864-2022	Empresa T	ACTIVO
12.	N°.1255-2022	Empresa U	ACTIVO
13.	N°.849-2022	Empresa W	DE BAJA
14.	N°.1098-2022	Empresa Z	ACTIVO
15.	N°.874-2022	Empresa F	ACTIVO
16.	N°.1161-2022	Empresa A D	DE BAJA
17.	N°.1116-2022	Empresa A F	ACTIVO
18.	N°.1113-2022	Empresa A G	DE BAJA
19.	N°.659-2022	Empresa A H	ACTIVO
20.	N°.328-2022	Empresa A I	ACTIVO
21.	N°.027-2023	Empresa U	ACTIVO
22.	N°.1144-2022	Empresa A K	ACTIVO
23.	N°.906-2022	Empresa A M	DE BAJA
24.	N°.1274-2022	Empresa A N	DE BAJA
25.	N°.901-2022	Empresa A Ñ	DE BAJA
26.	N°.1278-2022	Empresa A P	SUSPENSIÓN
27.	N°.1032-2022	Empresa L	DE BAJA
28.	N°.1262-2022	Empresa N	ACTIVO

29.	N°.1279-2022	Empresa A W	ACTIVO
30.	N°.583-2022	Empresa A X	ACTIVO
31.	N°.1250-2022	Empresa A Y	ACTIVO
32.	N°.1041-2022	Empresa B A	DE BAJA
33.	N°.1272-2022	Empresa B B	ACTIVO
34.	N°.1273-2022	Empresa B C	ACTIVO

Nota. Propia elaboración. En base al Memorándum N°.0189-2025.

Con vistas a la tabla 6, el análisis a llevar a cabo es el siguiente:

- De “34” resoluciones, se encuentran de baja “12” de ellas; según la consulta RUC que se realizó a cada empresa ➔ Por tanto, se encuentra de baja el “35. 29 %”.

$$\text{❖ } [100 \times (12 / 34) = 35. 294 \%], \text{ si se redondea a centésimas: Rpta. } 35. 29\%.$$

- De “34” resoluciones, se encuentra activo “21” de ellas; según la consulta RUC que se realizó a cada empresa ➔ Por tanto, se encuentra activo el “61. 76 %”.

$$\text{❖ } [100 \times (21 / 34) = 61. 764 \%], \text{ si se redondea a centésimas: Rpta. } “61. 76\%”.$$

- De “34” resoluciones, se suspendió temporalmente “1” de ellas; según la consulta RUC que se realizó a cada empresa ➔ Por tanto, temporalmente se suspendió el “2. 94 %”.

$$\text{❖ } [100 \times (1 / 34) = 2. 941 \%], \text{ si se redondea a centésimas: Rpta. } “2. 94\%”.$$

- Resultados:

Tabla 6.1

Porcentaje de estado de SUNAT

SUNAT Estado	Porcentaje	Cantidad de resoluciones
De baja	35. 29%	12
Activo	61. 76%	21
Suspendido temporalmente	2. 94%	1
SUMA	100%	34

Nota. Propia elaboración

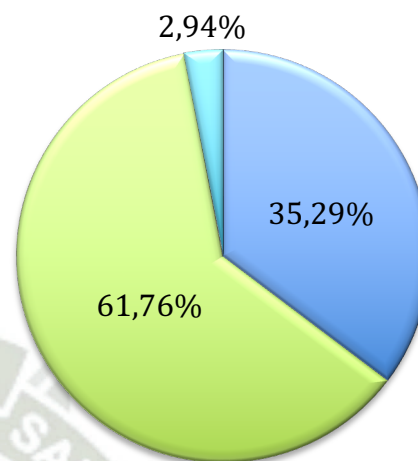
Síntesis: Conforme a los resultados se ha observado que, un 35. 29% corresponde a mypes “de baja”, mientras está “activo” el 61. 76% y suspendido el 2. 94%.

Es menester señalar que, la exploración obrada al consultar el RUC, tiene una vinculación con las finanzas de las mypes. En consecuencia, con la revisión virtual se pudo saber el estado de las empresas en relación a sus tributos con la autoridad estatal, lo cual manifiesta la capacidad de generar fortuna y cumplir obligaciones de las mypes. Ahora bien, la información que se recolectó destaca una conducta de desistimiento originada en el sector empresarial por la vulnerabilidad a la que se encuentran expuestas las mypes.

Consecuentemente, la situación adversa está representada por el 35. 29% de empresas que se hallan de baja. Entonces, es evidente el riesgo de permanencia en el mercado, ya que se precipitan contratiempos; en particular la riqueza percibida puede no llegar a ser suficiente para cubrir compromisos monetarios; pero ahí no termina todo, algunas otras cuestiones que se suman a los escenarios adversos son, las limitadas herramientas legales al no poder acceder a un patrocinio en inconvenientes ante una entidad pública o en cualquier otra controversia. En concreto, este último contexto hace pensar en la posibilidad de la emisión de una multa ante un ausente acompañamiento legal, trabando así la capacidad dineraria de una mype para responder ante trabajadores y acreedores.

Figura 6

Representación gráfica



f) Tabla 7: La tabla expuesta a continuación muestra la letra designada como nombre a cada empresa y conforme a cada criterio de graduación perteneciente al principio de razonabilidad (artículo 248°. del TUO de la LPAG).

Tabla 7

Aplicación de los criterios de graduación

Nº	LETRA ASIGNADA	Reincidir, en el cometimiento de la misma infracción	El perjuicio en lo económico que se causó	Gravedad del daño a los bienes jurídicos y/o intereses	Probabilidad de haber detectado lo infringido	La circunstancia del cometimiento de la infracción	Ilicitud en el beneficio que resulte del cometimiento de la infracción	Que exista o no intención en la conducta del infractor
1.	Empresa B	NO	–	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓
2.	Empresa C	NO	–	SI	✓	✓	✓	✓
3.	Empresa D	NO	–	SI	✓	✓	✓	✓
4.	Empresa E	SI	Nº.1243–2022 Nº.018–2023	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓
5.	Empresa F	SI	Nº.324–2022	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓
6.	Empresa H	NO	–	SI	✓	✓	✓	✓
7.	Empresa I	NO	–	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓
8.	Empresa J	NO	–	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓
9.	Empresa L	NO	–	SI	✓	✓	✓	✓
10.	Empresa Ñ	NO	–	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓
11.	Empresa T	NO	–	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓
12.	Empresa U	SI	Nº.987–2021 Nº.533–2022	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓
13.	Empresa W	NO	–	SI	✓	✓	✓	✓

14.	Empresa Z	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
15.	Empresa F	SI	Nº.324-2022 Nº.419-2022 Nº.445-2022 Nº.977-2022 Nº.771-2022	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
16.	Empresa A D	NO	-	SI	✓	✓	✓	✓	✓
17.	Empresa A F	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
18.	Empresa A G	SI	Nº.557-2022 Nº.288-2022 Nº.417-2022	SI	✓	✓	✓	✓	✓
19.	Empresa A H	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
20.	Empresa A I	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
21.	Empresa U	SI	Nº.987-2021 Nº.533-2022 Nº.757-2022 Nº.517-2022 Nº.851-2022 Nº.1121-2022 Nº.1255-2022	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
22.	Empresa A K	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
23.	Empresa A M	NO	-	SI	✓	✓	✓	✓	✓
24.	Empresa A N	SI	Nº.484-2021 Nº.151-2022 Nº.900-2022	SI	✓	✓	✓	✓	✓
25.	Empresa A Ñ	NO	-	SI	✓	✓	✓	✓	✓
26.	Empresa A P	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
27.	Empresa L	NO	-	SI	✓	✓	✓	✓	✓
28.	Empresa N	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
29.	Empresa A W	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓

30.	Empresa A X	SI	Nº.932-2022	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
31.	Empresa A Y	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
32.	Empresa B A	NO	-	SI	✓	✓	✓	✓	✓
33.	Empresa B B	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓
34.	Empresa B C	NO	-	NO MEDIBLE	✓	✓	✓	✓	✓

Nota. Propia elaboración. En base al Memorándum N°.0189-2025 y las resoluciones de reincidencia del aplicativo oficial de SUNAFIL.

- Reincidir, en el cometimiento de la misma infracción en el término de un año, desde que ha quedado firme la resolución que sanciona la infracción primera: Se ha clasificado a aquellas empresas que mantengan procedimientos que antecedan a octubre del 2023 y de las cuales coincidan con al menos una tipificación del ámbito inspectivo en comparación con los expedientes materia de estudio.

De “34” resoluciones, se ha sancionado por la misma infracción dentro del término de un año a “8” ➔ Por tanto, hay una reincidencia de “23. 53 %”.

❖ $[100 \times (8 / 34) = 23. 529 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta. “23. 53 %”.

- El perjuicio en lo económico que se causó: A fin de medir el perjuicio económico ocasionado, se ha considerado como “prueba” a las empresas que se hallan “de baja”; debido a que, una sanción es un elemento que coadyuva a desincentivar el desarrollo, formalidad y la competitividad en las mype, dificultando la perdurabilidad en el mercado.

La denominación “no medible” se ha utilizado al no poder comprobar algún otro perjuicio como consecuencia de la multa ya que no se tiene acceso a la información tributaria. Seguidamente, si bien la no presentación de defensa en el procedimiento es una dificultad que también coadyuva a evidenciar la precariedad económica del sector, hay que aclarar que, esta no es un resultado de las sanciones materia de estudio, más bien, es un hecho evidenciable a lo largo del procedimiento y no a posterior.

De “34” resoluciones, se evidencia que se ha causado un perjuicio económico a “12” ➔ Por tanto, se encuentra de baja el “35. 29 %”.

❖ $[100 \times (12 / 34) = 35. 294 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta. 35. 29%.

- Gravedad del daño a los bienes jurídicos y/o intereses públicos que se protege: Se ha realizado una correcta designación de la gravedad conforme a la tipificación y lo dispuesto por normativa.

De “34” resoluciones, se ha cumplido con designar correctamente la gravedad del daño a los bienes jurídicos y/o intereses públicos en un “100 %” ➔ Por tanto, se ha determinado correctamente la gravedad del daño en un “100 %”.

❖ $[100 \times (34 / 34) = 100. 000 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta. “100 %”.

- Probabilidad de haber detectado lo infringido: Las infracciones que versan sobre el ámbito inspectivo fueron determinadas por la autoridad administrativa sin evidenciar alguna dificultad en las resoluciones.

De “34” resoluciones, se ha evidenciado una probabilidad de haber detectado lo infringido del “100 %” ➔ Por tanto, se determinaron las infracciones sin evidenciarse dificultades en un “100 %”.

❖ $[100 \times (34 / 34) = 100. 000 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta. “100 %”.

- La circunstancia del cometimiento de la infracción: La autoridad pública hizo valoraciones en su fundamentación, limitándose tan sólo a la normativa, exigibilidad en las conductas y cumplimiento en cada resolución; a pesar de ello se cumplió con el mínimo legal exigido.

De “34” resoluciones, han cumplido con observar la circunstancia del cometimiento de la infracción un “100 %” ➔ Por tanto, se consideró las circunstancias del cometimiento en un “100 %”.

❖ $[100 \times (34 / 34) = 100. 000 \%$], si se redondea a centésimas: Rpta. “100 %”.

- Ilicitud en el beneficio que resulte del cometimiento de la infracción: En las resoluciones, la autoridad pública no determinó prueba alguna, ni destacó hechos que evidencien que algún infractor ha esperado conseguir o ha conseguido cierto beneficio ante la comisión del ilícito.

De “34” resoluciones, se evidencia que no hubo ilicitud en el cometimiento de la infracción para beneficiarse, en “34” ➔ Por tanto, no hubo ilicitud para obtener un beneficio en un “100.00 %”.

❖ $[100 \times (34 / 34) = 100.000 \text{ \%}]$, si se redondea a centésimas: Rpta. “100 %”.

- Que exista o no intención en la conducta del infractor: En las resoluciones estudiadas no se han destacado hechos o circunstancias que validen que hubo dolo en el cometido que vulneró la normativa.

De “34” resoluciones, se evidencia que no se detectó dolo en la conducta de los infractores, en “34” ➔ Por tanto, no se detectó la intención en un “100.00 %”.

❖ $[100 \times (34 / 34) = 100.000 \text{ \%}]$, si se redondea a centésimas: Rpta. “100 %”.

- g) Error residual: En el desarrollo de los cálculos matemáticos se consideró un redondeo a las centésimas y se ha evidenciado un error residual aceptable de 0.01%, específicamente al realizar la suma de los porcentajes de las tablas 2.1 y 6.1; en ese sentido el valor porcentual que se ha colocado es del 100%. Conforme la Organización Internacional de Normalización, ISO 80000-1: 2022, al llevar a cabo cálculos de porcentajes, en particular de estadística, se acepta una diferencia mínima de error, que se atribuye a la precisión del instrumento o redondeo; siendo tolerable hasta una centésima, de forma tal que no se perjudica la validez de los resultados arribados.
- h) Información de tributación del impuesto a la renta: Refiere a que toda persona jurídica o natural que perciba ingreso alguno, se encuentra obligado a pagar el impuesto a la renta, salvo cierta consideración prevista en la norma. Ante lo explicado, cabe resaltar que, no se muestra en las tablas expuestas algún dato del régimen “mype tributario” dada la imposibilidad de acceder a contenido de las relaciones tributarias con el Estado; por lo expuesto, no nos hallamos dentro de alguna excepción que permita a SUNAT brindar la información fiscal, lo que es muestra de la garantía de confidencialidad al

contribuyente (artículo 85°. del D.S. N°.133–2013–EF/Código-Tributario). Finalmente, conforme al artículo 2º., inciso 5º. de la Constitución Política del Perú, las personas están amparadas por su derecho de mantener la reserva de su tributación y secreto bancario.

4.2. INTERPRETACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

Tabla de coincidencias en relación a los datos obtenidos: La finalidad es visualizar algunas coincidencias informativas sobre los ítems expuestos.

- a) Tabla 8: La tabla expuesta demuestra la coincidencia de resultados en dos resoluciones, que han demostrado absoluta coincidencia entre los factores siguientes:
- i) la letra designada como nombre a cada empresa, ii) la decisión que se emitió en instancia primera, iii) el estado conforme SUNAT (de baja), iv) si se ha interpuesto defensa, v) la reincidencia, vi) el perjuicio económico y vi) si se ha cumplido con una debida proporción entre medios y fines.

Tabla 8

Combinación de datos obtenidos y otras resoluciones

N°	1) DOCUMENTOS ANALIZADOS SOBRE EL ÁMBITO INSPECTIVO - MYPE						
	LETRA QUE SE HA DESIGNADO	DECISIÓN EMITIDA EN PRIMERA INSTANCIA	ESTADO SUNAT	DEFENSA	REINCIDENCIA	PERJUICIO ECONÓMICO	PROPORCIÓN DE MEDIOS Y FINES
1.	Empresa A G	MULTA	DE BAJA	NO	SI	SI	NO
2.	Empresa A N	MULTA	DE BAJA	NO	SI	SI	NO

Nota. Propia elaboración. En base al Memorándum N°.0189-2025.

Sobre la base de datos obtenidos se observa, las siguientes coincidencias:

Sobre el Título Preliminar del TUO de la LPAG, en su artículo 4°, inciso 1.4°, se debe de prever:

- a) El margen de las atribuciones que se ha conferido al servidor o funcionario: En el análisis de resoluciones, se ha observado que, la interposición de sanciones fue llevada a cabo dentro de las facultades a las que se le ha conferido a la autoridad pública.
- b) La medida ha de responder a lo estrictamente necesario para satisfacer el cometido: El quebrantamiento de los derechos del administrado no es la estrictamente necesaria para satisfacer la finalidad pretendida. Al no ahondar en la problemática concreta ante la reincidencia en las mismas sanciones, SUNAFIL puede ser susceptible de cometer un exceso punitivo, omitiendo observar la posibilidad de otras medidas menos lesivas económicamente, para alcanzar el fin pretendido.
- c) El fin público debe ser acorde con el medio que se empleó: Si bien la finalidad pública de las sanciones interpuestas por SUNAFIL es generar un desaliento del cometimiento del ilícito en la normativa de su competencia, también le compete temas de formalidad empresarial. No obstante, al entrar a tallar cuestiones concernientes a las mype, se refuerza la importancia del desarrollo, formalidad y la competitividad; puntos que guardan relación con la economía del sector. En ese sentido, la finalidad que se debe pretender alcanzar es el ***“desalentar los actos que contravengan la normativa, sin que se afecte el desarrollo, formalidad y la competitividad en las mype”***.

Consecuentemente, bajo el contexto de razonabilidad la normativa no ha alcanzado la finalidad pública pretendida según el medio empleado:

- Desalentar los actos que contravengan la normativa: La interposición de multas de forma recurrente en el periodo de un año, sobre las mismas infracciones (del ámbito inspectivo), definitivamente hace ver que no se cumple el rol disuasivo. En suma, no se está concretizando la finalidad pretendida al hacer empleo de la sanción como “medio”, circunstancia que se agrava con el desconocimiento legal y los carentes recursos para obtener asesoría técnica por parte de las mype, lo que conlleva a decir que SUNAFIL mantiene una desconexión de la realidad del empresariado.

- Desarrollo, formalidad y la competitividad en las mype: SUNAFIL, dentro de sus funciones mantiene el fomento de la formalización, pero, al tratarse de mypes la Ley N°.32353 estipula también cuestiones de desarrollo, así como de competitividad. Cabe esclarecer que, el ser multado, no presentar defensa, hallarse de baja y ser reincidente en las multas, es una expresión clara de un perjuicio económico causado; en ese sentido, el “medio” no va acorde a la finalidad. Ello da causa a analizar la posibilidad de implementar una propuesta normativa que esté destinada a observar la problemática principal y es que, las cuestiones del ámbito inspectivo requieren una comprensión especializada que dificulta el cumplimiento efectivo de la normativa a los empresarios.

Sobre el capítulo tercero del texto citado, en su artículo 248°:

- a) Reincidir, en el cometimiento de la misma infracción en el término de un año, desde que ha quedado firme la resolución que sanciona la infracción primera: El 23. 53 % hallado, muestra que, SUNAFIL no viene aplicando el criterio de reincidencia para el cálculo de las multas. Más que pretender un incremento de la sanción, el problema puede denotar otra vertiente y es que no hay una real percepción por parte de la autoridad pública de que se están cometiendo las mismas infracciones en el periodo de un año. Por lo tanto, el “medio” empleado para la emisión de multas podría no resultar ser lo más beneficioso para el cumplimiento de la finalidad pretendida.
- b) El perjuicio en lo económico que se causó: Las empresas que se hayan “de baja” son prueba de haberse ocasionado un perjuicio económico, puesto a que, las multas son un factor que coadyuvan a desestabilizar la permanencia de los microempresarios. Entonces, de ser rentable el negocio seguiría activo. Por lo que atañe decir que, el elemento monetario coopera a desincentivar el desarrollo, formalidad y la competitividad en las mype.

De esta forma, se ha demostrado la existencia de más de una resolución que tiene coincidencia en los antecedentes de: i) hallarse de baja, iv) no haberse interpuesto defensa, v) tener reincidencia, vi) haberse causado un perjuicio económico y vi) no haberse cumplido con una debida proporción entre medios y fines. Dicho de otra manera, aunque las multas a simple vista puedan no parecer excesivas para algunos lectores, esta disminución del patrimonio

compromete el cumplimiento de otras obligaciones ante terceros o trabajadores; hecho que se agrava con las reincidencias, haciendo de la sanción no razonable y exorbitante.

Consecuentemente, los resultados hacen percibir que, la no presentación de defensa se encuentra ligada a la imposibilidad de acceder al patrocinio jurídico ante la escasez de recursos y la limitada comprensión normativa de las exigencias inspectivas en una fiscalización. Lamentablemente, este tipo de circunstancia tienden a concluir con penalidades que al ser múltiples pueden socavar las finanzas y la perdurabilidad del empresariado en el mercado por no considerarse la condición en la que se encuentran inmersas las mype, llevándolas a una situación “DE BAJA EN SUNAT”. En contraste con ello, se debe manifestar que al 2022, según el INEI, la participación en la economía de nuestro país está marcada por el “96.4%” de pequeñas y microempresas; lo destacado, muestra que el sector importa, en ese contexto requieren un impulso normativo que los apoye a superar sus contratiempos.

Retomando lo indagado en las tablas del 2 a la 8, se verifica una real vulnerabilidad de las mypes; que concuerda con los datos hallados a través de los cálculos efectuados. Dichas empresas, han incurrido en la inobservancia a diversos artículos en materia de inspección; entonces, se observa en lo concerniente a la contravención un “4. 17%” (art.46. 10 y 46. 6), “22.92%” (art.45. 2), “33. 33%” (art.46. 3), y el art. “46. 7” con el mayor porcentaje de “39. 58%”; ello asevera la ignorancia legal por parte de los empleadores. Igualmente preocupa que, el “35.29%” del empresariado no se hallen “activos” conforme la SUNAT; es decir no se encuentran realizando operaciones de carácter económico al estar de “baja”; en consecuencia, no tributan. Apremia que el Estado lleve a cabo una aplicación de la “**razonabilidad como principio**”, no sólo observando a las mypes genéricamente; por lo contrario, se debe prestar atención a la realidad delicada que viven ante la potestad de sancionar que tiene el gobierno; en conclusión, la norma no está cumpliendo a cabalidad su objetivo.

Por tanto, el análisis de las 64 resoluciones enfocadas en la materia de inspección deja importantes puntos clave. En primer lugar, el “81. 36%” no hizo defensa alguna por el procedimiento que se inició; ocasionando un indicio por inexistencia en asesoramiento legal; aumentando la posibilidad de una sanción; en resumidas cuentas, SUNAFIL se encuentra accionando en un grupo que carece de herramienta jurídica alguna para su defensa. Como resultado el Estado debería de mostrar intención de proporcionar auxilio, en concordancia a las facultades que se les permite ejercer. Seguidamente, de lo analizado no se ha visualizado que al

haberse impuesto multa haya tendencia de presentar apelación o la interposición de otro recurso; lo que refuerza lo indicado, primeramente.

Para culminar, hay certeza en que el “53. 13%” de mypes han sido sancionadas en materia de inspección, que supera por mucho a los archivados; y en singular concurre una repetición de “5” (cinco) tipificaciones; ratificando que el asesoramiento jurídico es ausente; en sí urge la implementación de una POLÍTICA PÚBLICA que accione en el problema especificado.

I) Relevancia del principio de razonabilidad.

El análisis efectuado sobre las resoluciones, revela claros inconvenientes para las mypes al hacer cara a la adversidad en los procedimientos de sanción. En esta medida, sobre el dinamismo empresarial y las secuelas recaídas en el sector, es una llamada para ver ciertos comportamientos como; el no llevar a cabo una defensa legal, no impugnar las decisiones, ignorar que es la labor de inspección; o aún peor, el darse de baja ante SUNAT. Esta visión, corresponde a hechos verdaderos ya expuestos, que se deben abarcar observando el “**principio de razonabilidad**”, plasmado en la ley N°.27444; configurando que, toda entidad pública al decidir debe ver que haya una proporción debida entre el medio empleado y el fin público que se tutela cuando se sancione, debiendo actuar dentro de la facultad conferida, en razón de que se satisfaga el cometido.

Las autoridades no deben limitarse a hacer efectiva la razonabilidad solamente al multar; más bien, tendría que emplearse para analizar toda aquella deficiencia presente al correlacionar las mype con la norma aplicable; lo que conlleva a la implementación de alguna política dirigida a dar verdaderas soluciones; siendo así que la facultad de sancionar no se localice en los fines de punibilidad o castigar; más que ello debe haber razonabilidad para que no se perjudique la continuación de las operaciones; en suma, la finalidad no es que el empleador dé de baja su negocio. En oposición, se busca la persistencia del sector en un entorno formal, con colaboración recíproca de los administrados y entidades estatales; sin desbordar las facultades de sanción. Entonces, cabe ver si es necesario el uso de algún otro mecanismo que coadyuve el cumplimiento frente a la materia de inspección.

Al recordar lo establecido por el artículo 59 de nuestra Carta Magna, el Estado no tiene la intención de obstaculizar que se cree una empresa; menos procurar perjudicar su economía o

aún peor que cierre; en sí, implantar miedo ante la administración pública no es una solución acertada. Lo que auténticamente incumbe es, la promoción de la economía al igual que el fomento del ejercicio de la libertad empresarial, y del trabajo; por medio de actos que no perjudiquen en lo moral, seguridad o salud pública. Resumiendo, habría que brindar un apoyo a las mypes para sobrepasar las adversidades presentes; no obstante, no se busca una dependencia dañina, sino una oportunidad de mejora a través del uso políticas coherentes con la realidad vivida.

II) Mypes vulnerables.

Las mypes han evidenciado brechas preocupantes en el procedimiento de sanción ante la SUNAFIL. El contexto es que, de las 198 resoluciones revisadas, aproximadamente un tercio (1/3) corresponde al grupo de estudio; con lo que se observó gran incidencia en multas por inspección; circunstancia alarmante, ya que se encuentran expuestas a sanciones sin tener los recursos legales mínimos para poder comprender el procedimiento y menos aún para generar respuestas efectivas con conocimiento normativo ante los requerimientos de la entidad.

III) Obstáculos para el ejercicio de la defensa.

Un punto desventajoso como se mencionó, es que el “81. 36%” de las mypes no han presentado defensa, lo que da indicios de una existente asimetría generada entre la autoridad sancionadora y el empresariado; por carecer de entendimiento legal, o no tener la posibilidad de acceder a servicios jurídicos, en otros términos; el no ser asesorados legalmente puede implicar las altas tarifas que se costean como oneroso; es más, aun cuando diera respuesta la misma empresa hay variedad de plazos, al igual que formalismos a entender, que reflejan complejidad en las inspecciones.

Otro obstáculo a entender son las numerosas responsabilidades de las mypes con la administración pública, puesto que, ello no se limita a una única entidad estatal; como consecuencia son varias frente a las que tienen que atender requerimientos. Los imprevistos se ocasionan desde la formalización para el inicio de la operatividad económica, y durante toda su permanencia; consecuentemente entre la lista se halla SUNAT, SUNAFIL, municipalidades, etcétera; en sí, con cada una hay que atender una obligación en particular, según el giro del negocio al que se dediquen. La multiplicidad de procedimientos ante diferentes autoridades, con peculiaridades propias, puede ser sumamente desgastante e igualmente desfavorable para permanecer vigentes haciendo frente a toda obligación con un tercero o trabajador.

IV) La conservación empresarial en el mercado.

Con conocimiento que el “35. 29%”, de los empleadores sancionados en materia de inspección se hallan de BAJA, es deducible que el porcentaje sobrepasa el 50% de las que se encuentran en estado activo. El número que se da a conocer puede acarrear las complicaciones que debe superar el empresario para tener estabilidad en el mercado; entonces, las sanciones inspectivas impuestas crean un menoscabo económico, factor que contribuye al cese operativo en el marco de la formalidad, paralizando la tributación, ocasionado desempleo o, peor aún el maniobrar informalmente.

V) Sanciones reiterativas en materia de inspección.

De las 34 resoluciones a las que se les impuso sanciones por inspecciones, hay que retomar que, la vulneración se ocasionó en un margen de “4. 17%” (art.46. 10 y 46. 6), “22.92%” (art.45. 2), “33.33” (art.46. 3), y “39.58%” (art.46. 7). Los hallazgos, son un indicador de repetición sobre cinco (5) infracciones en los documentos observados; en ese sentido, el D.S N°.019–2006–TR desarrolla los artículos 45 y 46, que en suma contienen 17 incisos, lo que muestra una reiterancia al sancionar; el resultado puede denotar dificultades económicas para perdurar formalmente en el mercado ante una reincidente punibilidad.

VI) Predominio en sanciones muy graves.

De las infracciones halladas sólo el art.45. 2 califica como grave, mientras que el resto no lo son; en consecuencia, al sumar el porcentaje de las dispuestas como “muy grave” da un total de “77.08%”, y como es visible en el art, 48 del D.S. N°.019–2006–TR para las mypes se configuraría como los montos más alto en su categoría empresarial.

VII) Alcances de la interpretación.

Lo que se ha observado sugiere que, SUNAFIL ante sus acciones en sanciones inspectivas podría tener incidencia desincentivando la permanencia y formalización empresarial de las mype. Esto se debe a que:

- Comienzan sus operaciones en el ámbito formal con limitación de recursos técnicos, económicos y escasa comprensión legal.

- A falta de capital y acceso a servicios legales, no hacen defensa alguna, ni impugnan las decisiones.
- Enfrentan procedimientos dificultosos ante múltiples entidades estatales.
- Las decisiones sobre sanciones por cuestiones inspectivas, mayormente son muy graves; lo que afecta directamente el monto de la multa.
- El desgaste económico puede traer consigo que las empresas operen informalmente o cierren sus locales.

A todo esto, muchas mypes optan por abandonar la formalidad o cerrar, esta conducta limita la oportunidad de contribuir al desarrollo económico y a la creación de nuevos puestos de trabajo. Según PRODUCE, el “80 %” de los negocios cerrarán dentro de los cuatro años de su creación. Con esto se da a entender que, el cuarto año lo sobrepasará un 20%; en ese sentido, debe tomarse acciones que abarquen la problemática.

Por lo tanto, con miras al principio de razonabilidad urge observar si es viable que se flexibilicen las acciones en materia de inspección, ya que gran parte de las decisiones de SUNAFIL incluyen las infracciones inspectivas donde la cuestión se aborda con multas mayoritariamente. Como consecuencia, se debe gestionar la implementación de políticas que miren los primeros años de actividad formal del empresariado, que son apremiantes para la adecuación a su entorno.

CONCLUSIONES.

a) Conclusión primera:

Del análisis efectuado a las resoluciones de SUNAFIL, emitidas en primera instancia, que versan sobre la materia de inspección, y están comprendidas en el último trimestre del año 2023, en Arequipa; se concluye que, a la fecha no se practica una aplicación razonable y diferenciada de las sanciones dirigidas a las mype. Asimismo, se ha percibido que mayormente este sector ha sido sancionado sin recibir previamente una adecuada orientación, ni asesoría legal; ocasionando la ausente presentación de una defensa jurídica en el procedimiento. En consecuencia, se vulnera el principio de razonabilidad por no valorar debidamente la realidad acontecida en el contexto del grupo estudiado; omitiendo así las consecuencias conductuales, como económicas ante las sanciones impuestas.

Bajo este contexto, es factible y necesario flexibilizar las medidas aplicadas en sanciones que traten sobre inspecciones, ello haciendo uso del principio de razonabilidad, ya que, a pesar de la autoridad actuar dentro de los límites de sus potestades, la norma no está cumpliendo con su finalidad para el fomento de la formalización y promoción del desarrollo económico de las mypes, ante las dificultades atravesadas en la etapa inicial de operaciones.

Destacando el trasfondo de lo mencionado, según INEI, a la fecha más del 99.5% de las empresas presentes a nivel nacional conforman el sector mype, que es sustancial por su capacidad de desarrollo de empleo y bienestar económico; ahora bien, dada su relevancia, si se desatiende esta realidad mediante sanciones rigurosas e irrazonables se puede afectar gravemente la estabilidad del empresariado, como la economía nacional.

b) Conclusión segunda:

Desde el punto de vista de la naturaleza jurídica, el principio de razonabilidad es trascendente al verificar: a) que cada medida elaborada sea adecuada al fin público protegido en el procedimiento administrativo sancionador y b) que lo decidido se halle dentro de las potestades de la autoridad. Respecto a ello, se puede comprobar bajo el análisis realizado que, en la práctica SUNAFIL prioriza su función fiscalizadora y sancionadora antes de la preventiva; en cambio, el marco legal afirma su deber de orientar e informar al empresariado sujeto al Decreto Legislativo 728, acto que se ajusta a los fines de formalidad y desarrollo económico de las mypes.

Concretizando, si bien la razonabilidad ha sido conveniente en el análisis documental, el principio puede también ser utilizado para proponer una mejora o señalar un déficit que se haya observado. En ese sentido, se enfatiza entre los hallazgos arribados la limitación de recursos económicos y acceso a servicios legales, ocasionando que, a) las mype no preparen defensa alguna, b) no impugnen decisiones; o c) que al tratar de hacer el empresario un descargo sus conocimientos en materia de inspección sean limitados, quedando desprotegido ante las multas. En suma, la intención no debe ser la de acarrear un desgaste de las mype al sentirse incapaces de afrontar sus obligaciones, menos aún se pretende que laboren en lo informal, o peor, que cierren o terminen de baja en SUNAT. Ello lleva a que, en aplicación del principio se deba practicar también medidas conforme a los fines de búsqueda de la formalidad, competitividad y desarrollo, aportando resultados positivos al bienestar social.

Para finalizar, las adversidades que se atraviesan a causa de las sanciones no sólo contravienen el marco normativo peruano, sino también, a las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021); pues las inspecciones laborales tienen que ser basado en a) diálogos, a) asesoramiento c) acompañamiento técnico y d) dar atención especial a los sectores vulnerables como las micro y pequeñas empresas.

c) Conclusión tercera:

El análisis de las resoluciones de SUNAFIL revela que, un porcentaje significativo de infracciones en el ámbito inspectivo se atribuye a las mype. Además, la falta de ejercicio del derecho de defensa se debe en buena parte a, la ausencia de asesoramiento jurídico y desconocimiento en torno a los procedimientos administrativos, lo cual se convierte en un agravante de las circunstancias. Consecuentemente, las sanciones se dictaminan sin que las mype puedan presentar sus descargos, lo que se extiende a lo largo del procedimiento al no impugnar o presentar algún recurso.

En definitiva, como se muestra en la tabla N°.7; existe una coincidencia entre que a) los empleadores no han presentado descargo, ni impugnado en los procedimientos que se les inició, b) se les ha multado en materia de inspección, c) las empresas producto de estudio presentan antecedentes de haber sido sancionados en otros procedimientos sobre el ámbito inspectivo y d) todos estos empleadores se han dado de baja ante SUNAT. Notablemente, cada punto refleja una inminente necesidad de integrar mecanismos razonables que den solución a los hechos expuestos.

d. Conclusión cuarta:

Se puede concluir que, ante la problemática evidenciada con las mype y con observancia al principio de razonabilidad, la implementación de una política pública que contemple medidas de flexibilización diferenciadas frente a infracciones del ámbito inspectivo es indispensable. Por ende, es necesario que esta reforma priorice la función de fomento de la formalidad y desarrollo empresarial, más aún en circunstancias donde los primeros años de inserción al mercado son dificultosos. En ese sentido, toda propuesta innovadora no debe estar guiada a causar dependencia; por lo opuesto, tiene que destinarse a generar un bien en la sociedad a través de actos concretos.

Finalmente, con la acción se preservará la viabilidad de las mype, las cuales son cruciales para la economía peruana al aportar significativamente al PBI y generar de manera formal el 96.4% del empleo privado (Ministerio de la Producción, 2024). De la misma manera, la implementación permitirá que la normativa peruana en materia de inspección laboral se ajuste a los estándares de la OIT, basado en, el desarrollo, el diálogo social, el resguardo a los derechos fundamentales y la protección de sectores económicos vulnerables.

RECOMENDACIONES.

a) Recomendación primera:

Se recomienda implementar una política pública basada específicamente en acciones educativas y de orientación técnica sobre el ámbito inspectivo para aquellas empresas mype que se encuentren en sus primeros años de operatividad económica formal. Ello basado a razón de que, a la fecha muchos pequeños y microempresarios no logran dar un cumplimiento cabal a las inspecciones laborales por la especialidad que se requiere para comprender la normativa vigente.

El priorizar las acciones orientativas y de educación por encima de la potestad sancionadora, se debe a que la materia de inspección es una de las más complejas para ayudar a los empleadores a comprender y acreditar el cumplimiento de la normativa laboral adecuadamente. El enfoque pretende crear una cultura de cumplimiento que sea viable, como entendible para el sector mype; por tanto, con esta medida también se estará contribuyendo a otros fines propios de SUNAFIL como la formalidad y el desarrollo empresarial.

Finalmente, la acción también está destinada a que la normativa peruana se ajuste a los estándares de la OIT, basado en, el desarrollo, el diálogo social, el resguardo a los derechos fundamentales y la protección de sectores económicos vulnerables.

b) Recomendación segunda:

Se recomienda, incentivar la investigación y efectuar una revisión continua de la normativa en relación a la imposición de sanciones, en base al uso de principios, en particular el de razonabilidad; de forma que progresivamente se generen propuestas destinadas a mejorar el entendimiento de las normas; ya que, existen ciertos preceptos legales que manifiestan una complejidad que requiere especializaciones o manejo de palabras técnicas con complejidad.

Entonces, aunque se presume que la ley es conocida por todos, el enunciado sólo se queda en su contenido textual; porque la realidad es que las leyes vigentes son varias y extensas; en suma, una empresa que comienza su actividad en el mercado difícilmente tendrá un manejo normativo amplio para responder adecuadamente a cada entidad estatal, según el rubro de negocio que ejerza.

Sin duda, las buenas prácticas reconocidas nacionalmente e internacionalmente, refuerzan la idea de construir un marco legislativo que no sólo castigue, sino que, a través de la administración pública se posibilite brindar herramientas que incentiven la migración a la formalidad, desalentando las causas directas que promuevan informalidad. Finalmente, se realiza la siguiente aclaración, con lo recomendado no se pretende que se desmotive el cumplimiento de los derechos u obligaciones que corresponde a cada quien (Estado, empleadores, trabajadores), de hecho, sólo se desea que el sistema normativo se perfeccione con avances acordes a la realidad dinámica vivida en el contexto laboral.

c) Recomendación tercera:

Se recomienda, la implementación de un documento de carácter técnico destinado a sólo enfocarse en el desarrollo de una metodología para calcular las multas. Si bien SUNAFIL a través del artículo 48°. (D.S N°.019-2006-TR) ha establecido los criterios principales a considerar para el establecimiento de la sanción; la entidad pública a través de la ley N°.28806 y reglamento, considera otros criterios adicionales como reducciones, reincidencia y límites aplicables. Entonces, al hallarse dispersos los diferentes aspectos para establecer las multas, no resulta claro, ni entendible al lector los cálculos matemáticos ejecutados, lo que puede llevar a causar un error por parte de la autoridad pública o incluso generar una confusión que desincentiva la confianza del administrado.

Seguidamente, a través de las resoluciones emitidas por SUNAFIL, se ha podido observar que, los cálculos se realizan mediante cuadros que consideran estrictamente a) la materia, b) conducta c) norma vulnerada, d) tipificación y calificación, e) número de trabajadores y f) multa. Sin embargo, no siempre queda claro el monto total estipulado cuando hay otros criterios a considerar. Visto lo anterior, resulta pertinente la implementación de una metodología más detallada; y que al aplicarse conlleve a que se anexe a la resolución un informe de metodología de cálculo.

A pesar de la pertinencia de lo desarrollado, hay que esclarecer que no es innovador lo propuesto. Muchas entidades públicas han decidido llevar a cabo la implementación del documento para la metodología en el cálculo de las multas, como por ejemplo OEFA y SINEACE. Lo pretendido no es generar un exceso en documentación técnica; sino que, al ser de tanta relevancia el cálculo de una multa, es necesario que se desarrolle claramente un paso a paso a seguir, para el establecimiento del monto a sancionar o para una utilidad de despeje de dudas ante los administrado.

PROPUESTA DE LEY.

REFORMA AL RÉGIMEN DE SANCIÓN DE SUNAFIL PARA LAS MYPES EN RELACIÓN A LA MATERIA DE INSPECCIÓN DE TRABAJO.

I) Exposición de motivos.

Sobre el contexto del principio de razonabilidad, estipulado en la ley N°.27444, tiene relevancia en las decisiones de la autoridad sancionadora; ello se fundamenta en que hay una necesidad en exigir que los fallos a los que haya arribado la autoridad pública estén dentro de un margen lógico y que los medios a utilizar sean acordes a los fines que se pretenden conseguir; debiendo las potestades ejercidas encontrarse dentro del margen de las atribuciones que se le ha concedido al servidor o funcionario.

Subsiguientemente, la interposición de sanciones a las micro y pequeñas empresas en el ámbito inspectivo deben de operar con parámetros normativos que sean aplicables a la realidad que afronta el empresariado por tener características particulares. Ahora bien, es pertinente manifestar que la ley N°.32353, se enfocan en parte, en el desarrollo, formalidad y competitividad de las mypes; con la intención de incrementar la rentabilidad, productividad, así como el empleo sostenible; a propósito, se puede observar una vinculación con las atribuciones permitidas a SUNAFIL basado en el incentivo de la formalización; por consiguiente, no se deberían de estimar medidas excesivas que desmotiven la operatividad en el margen de la legalidad.

A parte, la ley N°.29981, misma que crea a la SUNAFIL, en su artículo 4, detalla las funciones de carácter general de la autoridad de trabajo; en efecto, el literal “c” menciona la facultad de proponer y/o formular disposiciones legales que sean conforme a su competencia. Entonces, es pertinente decir que el organismo al hallar un déficit normativo o al identificar

posibilidades de mejora, podría ejercer las potestades debidas para formular cambios con la debida pertinencia.

Así pues, igualmente se debe abordar el papel de SUNAFIL en la interposición de multas a las mypes en el ámbito de inspección de trabajo. Paralelamente, en el escenario que vivencia el empresariado hay que observar los inconvenientes a confrontar en los primeros años de operatividad, como a) el desfomento de la formalidad, b) desconocimiento de la ley o la no comprensión del vocabulario técnico que se emplea, c) la ausente adquisición de servicios legales para la defensa e impugnaciones, d) los escasos recursos técnicos y económicos; en consecuencia, debe haber una revisión de la actividad sancionadora para que el medio vaya según el fin que se desea, de formalidad y desarrollo. Ante ello, la configuración de sanciones por inspecciones en un corto tramo de tiempo; puede traer una discontinuidad en las operaciones productoras de riqueza ante el cierre de la empresa.

En otras palabras, el ambiente exige una intervención normativa direccionada a impactar en el inicio de la actividad empresarial, donde es indispensable un lapso de adaptabilidad o lo que se puede denominar como “periodo de gracia” a favor de aquellos que no excedan los 02 años de antigüedad desde su existencia como mype dentro del REMYPE. Es así que, con motivo de la necesaria promoción del desarrollo y formalización, se requiere la puesta en marcha de este plazo; el cual causaría una modificación al reglamento de la ley N°.28806, ya que, en vez de sancionar, se practicaría ineludiblemente las llamadas acciones de orientación para la asistencia técnica. En resumen, la propuesta se enfoca en las actuaciones orientativas, donde los inspectores brindarían asesoramiento técnico a los empleadores antes de sancionar en materia de inspección.

Con la familiarización de la vigente ley sobre el ámbito inspectivo habría un buen entendimiento de las mypes sobre el marco normativo, previniendo que, en futuras fiscalizaciones se generen incumplimientos. Consiguientemente, el beneficio soportaría impedimentos para acceder al periodo de gracia cuando medie:

- La reincidencia de cualquier conducta infractora en el ámbito inspectivo, tipificado en los artículos 45°. y 46°. del D.S. N°.019–2006–TR.
- En el mismo expediente sancionador conductas sobre el quebrantamiento correspondiente a (a) trabajo infantil, o referente a niños y adolescentes, (b)

hostigamiento sexual, (c) accidente de trabajo o accidente mortal, (d) trabajo forzoso y trata de personas, o (e) que algún socio o titular de la mype mantenga algún delito contra los derechos de su trabajador o entidad pública.

Concretizando, las acciones de orientación recaen en la ley N°.28806, en los artículos 1°. (definición) y 3°. (funciones de la inspección); por otro lado, el reglamento D.S. N°.019–2006–TR. también lo desarrolla, específicamente en su artículo 14°. Consecuentemente, cabe mencionar que la modificatoria afectaría el artículo 48°, inc. 1-A del reglamento, el cual regula la aplicación de sanciones y su cuantía. Así mismo, hay que observar los criterios siguientes:

- a) **Desafíos que afronta las mypes:** Las mypes afrontan inconvenientes para mantenerse en una operatividad continua de sus actividades empresariales, sobre todo las que están en un periodo inicial de su ejercicio económico; subsecuentemente, el imponer sanciones en el ámbito inspectivo sin considerar la realidad que desafía el sector, puede ocasionar un peligro constante en su formalidad y desarrollo.
- b) **Objetivo de la norma:** La propuesta pretende incrementar cambios con una visión basada en el principio de razonabilidad, para adaptar la normativa a los fines que persigue SUNAFIL de desarrollo y formalización de las pequeñas y microempresas en Perú.
- c) **Flexibilización justificada:** Una flexibilización en la norma no supone una debilitación en el sistema inspectivo de trabajo; sino más bien, la promoción de una cultura de cumplimiento a través de la orientación legal a las mypes, con una visión de fomento del desarrollo y formalidad de las empresas.
- e) **Respecto a lo jurídico:** La modificación se basa en el principio de razonabilidad, el cual se encuentra amparado en la normativa nacional a través de la ley N°.27444 y jurisprudencia.
- f) **Impacto en lo social y político:** Lo propuesto va en la línea de los objetivos que tiene el Estado peruano para el desarrollo, formalización y competitividad de las pequeñas y microempresas en Perú; lo que conlleva a la creación de puestos de trabajo, fortaleciéndose así, la economía del país.

- g) Aspectos económicos: Con el periodo de gracia brindado se concede una temporalidad para que las empresas afiancen sus conocimientos y tengan una mayor oportunidad de reinvertir sus ingresos en proyectarse económicamente para sostenerse en el tiempo.
- h) Finalidad de la norma: Dado, el ausente enfoque diferenciado al sancionar a las mypes en el ámbito inspectivo, se debe incrementar una propuesta normativa acorde al principio de razonabilidad; atendiendo las circunstancias particulares que afrontan el empresariado en sus primeros años de actividad económica; seguidamente, la finalidad es buscar una alternativa a la interposición de sanciones, para que en vez de ello SUNAFIL genere actuaciones de orientación ocasionando un mejor entendimiento de la norma a los empleadores. En ese sentido, la acción promueve el fomento de formalización y desarrollo.
- i) Antecedente normativo: Se justifica en la ley “N°.28806” y su reglamento, puesto que no se cumple a cabalidad la finalidad de promover el desarrollo y formalización de las pequeñas y microempresas en Perú; en tanto, debe tenerse en cuenta una adecuada aplicación del principio de razonabilidad, según la ley N°.27444.

II) Reforma legal de la norma.

Tabla 9

Modificatoria de la norma N°.28806

TEXTO ORIGINAL DEL REGLAMENTO
<p>48.1-A Conforme a lo establecido en el artículo 39 de la Ley, la tabla de multas para las micro y pequeñas empresas incluye la reducción del 50%.</p> <p>Para la aplicación de la tabla de multas prevista para las microempresas y pequeñas empresas, el sujeto inspeccionado presenta, hasta antes de la resolución de segunda instancia, la constancia de inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE que lo acredita como tal.</p> <p>Las multas impuestas a las microempresas y pequeñas empresas inscritas en el REMYPE no pueden superar, en un mismo procedimiento sancionador, el 1% del total de ingresos netos que hayan percibido dentro del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección.</p>

Corresponde al sujeto inspeccionado sustentar los ingresos netos anuales del ejercicio fiscal anterior al de la generación de la orden de inspección ante el inspector del trabajo y/o en el marco del procedimiento sancionador, hasta antes de la resolución de segunda instancia, y ante el Intendente que resulte competente, o el que haga sus veces (D.S. N° 019– 2006–TR, 2006, art. 48, inc. 1-A).

TEXTO A AGREGAR COMO PÁRRAFO CUARTO

Ante el cometimiento, por primera vez, de alguna infracción en materia de inspección de trabajo, ya sea detectada por la autoridad o cuando se comunique por el infractor, siempre que no hayan transcurrido más de 02 (dos) años desde la inscripción como micro o pequeña empresa en el REMYPE; el administrado tendrá derecho a un periodo de gracia; de oficio o a petición de parte. El beneficio será otorgado únicamente en una primera oportunidad, durante el cual no se impondrá sanción alguna, sustituyéndose por una asistencia técnica. Lo estipulado no impide que, posteriormente, se brinde por el inspector o se solicite por el inspeccionado nuevas asistencias técnicas, sin que ello conlleve un nuevo acceso al periodo de gracia.

El periodo de gracia se llevará a cabo siempre que no medie:

- La reincidencia de cualquier conducta infractora en el ámbito inspectivo, tipificado en los artículos 45°. y 46°. del D.S. N°.019–2006–TR.
- En el mismo expediente sancionador conductas sobre el quebrantamiento correspondiente a (a) trabajo infantil, o referente a niños y adolescentes, (b) hostigamiento sexual, (c) accidente de trabajo o accidente mortal, (d) trabajo forzoso y trata de personas, o (e) que algún socio o titular de la mype mantenga algún delito contra los derechos de su trabajador o entidad pública.

Nota. Propia elaboración. Propuesta de ley para las mype, en relación a la materia de inspección de trabajo.

III) La redacción resulta adecuada.

La modificatoria al artículo 48, 1-A, del D.S. N°.19-2006-TR, resulta acorde al principio de razonabilidad; en tanto si bien dentro de las facultades de la autoridad sancionadora de SUNAFIL se halla la imposición de sanciones, también se debe de considerar que los inspectores en la etapa instructora se encuentran posibilitados a efectuar “acciones de orientación” como en el caso presente es la asistencia técnica de oficio en materia de inspección. Es así que existe una adecuada proporción del medio empleado que es el periodo de gracia para la acción de orientación en mypes y el fin público que se desea conseguir que si bien es el respeto a los derechos de trabajo, también se busca la formalización del sector empresarial con vista a la particular realidad que afrontan; circunstancia en la que se debe impulsar la permanencia en el mercado a fin que se pueda promover el trabajo y la economía nacional, satisfaciendo el cometido de la norma evitando excesos punitivos.

En consecuencia, la redacción resulta idónea en la medida que es clara y basada en resultados, estando destinada a orientar, mas no castigar ante el desconocimiento normativo sobre la inspección de trabajo, que involucra cuestiones técnicas en el procedimiento, estimulando un entorno positivo de cooperación entre SUNAFIL y las mypes, ya que las buenas conductas en el tiempo son indispensables para la sostenibilidad, tal como continuidad de las empresas en el ámbito formal.

Ahora bien, resulta congruente la modificatoria con la realidad de las pequeñas y microempresas, ya que se ha demostrado un evidente estado de vulnerabilidad de las mismas en su capacidad de permanecer en el mercado y capacidad para brindar respuestas legales ante procedimientos de sanción llevadas ante el Estado; en consecuencia es razonable que sin desestimar que los administrados tienen obligaciones que cumplir ante sus trabajadores, se requiere un periodo de adaptabilidad para la inducción a temas complejos que habitualmente se desconoce cómo es la materia de inspección.

Para finalizar, la modificatoria que incluye el “periodo de gracia” no resulta arbitraria; en cuestión que para viabilizar su existencia se ha utilizado como base preceptos legales ya existentes, como es el principio de razonabilidad, las acciones de orientación, la materia de inspección, el régimen mype y excepciones de no aplicación ante la configuración de ciertas conductas ya previstas legalmente; lo que impide que en el margen de la función de los

inspectores estos puedan ejercer facultades que no se les ha sido atribuidas ante posibles confusiones o vacíos; respetando así la legalidad omitiendo colocar en duda el respeto de los derechos de los trabajadores.

IV) Costo frente al Estado.

La presente propuesta normativa no genera costos adicionales al Estado, ya que dentro de las facultades de SUNAFIL se halla el proponer y/o formular disposiciones legales que vayan con su competencia.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Arce Ortíz, E. (2020). *El sistema de inspección del trabajo en el Perú: Aspectos jurídicos* (Vol. 4). Palestra Editores.

Bardales, M. J. S. (2013). El método en la investigación jurídica. *Derecho y Cambio Social*, 10(32), 33.

Bermúdez, G. M. (2020). Convenio sobre la inspección del trabajo 1947 (núm. 81). *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*.

Castro Vera, S. S. (2024). *Importancia del principio de razonabilidad en el procedimiento administrativo sancionador en SUNAFIL, provincia de La Libertad – 2022* [Tesis de licenciatura, universidad].

Católica, E. (Ed.). (2014). *Sagrada Biblia*. Biblioteca de Autores Cristianos.

Chuquiwayta Ugarte, L. L. (2017). *Eficacia de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo frente a la explotación de niños y adolescentes que laboran en el sector interprovincial de transporte Calca y Cusco* [Tesis de licenciatura, universidad].

Cianciardo, J. C. M. (2009). *El principio de razonabilidad: Del debido proceso sustantivo al moderno juicio de proporcionalidad*. Ábaco.

Comex Perú. (2022). *Las micro y pequeñas empresas en el Perú: Resultados en 2022*. Lima, Perú.

Comisión de Derechos Humanos. (2000). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. El Cid Editor Apuntes.

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

Congreso de la República del Perú. (2001). *Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Diario Oficial El Peruano.*
<https://www.gob.pe/institucion/presidencia/normas-legales/565109-27444>

Congreso de la República del Perú. (2006). *Decreto Supremo N.º 019-2006-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.*

Congreso de la República del Perú. (2006). *Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.*

Congreso de la República del Perú. (2013). *Ley N.º 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley N.º 28806 y la Ley N.º 27867. Diario Oficial El Peruano, 15 de enero de 2013.*

Congreso de la República del Perú. (2025). *Ley N.º 32353, Ley para la Formalización, Desarrollo y Competitividad de la Micro y Pequeña Empresa – MYPE. Diario Oficial El Peruano, 27 de mayo de 2025.*
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2403115-3>

Congreso de la República del Perú. *Decreto Legislativo N.º 728. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728.*

Cordero Quinzacara, E. (2013). Concepto y naturaleza de las sanciones administrativas en la doctrina y jurisprudencia chilena. *Revista de Derecho (Coquimbo)*, 20(1), 79–103.

Danós, J. E. (2018). Las razones para la reforma de la Ley de Procedimiento Administrativo Peruana. En *Estudios de Derecho Administrativo. El Derecho Administrativo Iberoamericano. Innovación y reforma. Libro homenaje al Profesor Juan Carlos Cassagne* (pp. 219–236). Gaceta Jurídica.

- Espinoza, F. (2018). Etapas y plazos del procedimiento de inspección de trabajo. *Boletín Informativo Laboral*, (81).
- Flores, M. D., Franco, M. E. V. E., Ricalde, D. C., Garduño, A. A. L., & Apérez, M. R. (2013). *Metodología de la investigación*. Editorial Trillas.
- Galarza, C. A. R. (2021). Diseños de investigación experimental. *CienciAmérica: Revista de Divulgación Científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 10(1), 1–7.
- Guzmán, C. (2020). *Procedimiento administrativo general*. Instituto Pacífico S.A.C.
- Hoyos Morales, J. I. (2016). Razón, racionalidad, razonabilidad en la escuela argumentativa de Lugano. *Discusiones Filosóficas*, 17(29), 111–131.
- Huber, G. L., Gürtler, L., & Gento, S. (2018). La aportación de la estadística exploratoria al análisis de datos cualitativos. *Perspectiva Educacional*, 57(1), 50–69.
- La Torre, M. (2010). Sobre el espíritu dúctil de las leyes – Razón, racionalidad, razonabilidad. *El Cronista del Estado Social y Democrático de Derecho*, (12), 52–65.
- Mamani, E. (2021). *Ley de Promoción y Formalización de la Micro y Pequeña Empresa. Ley N°. 28015 (actualizada 2022)*. Pasión por el Derecho.
- Martínez, J. I., & Zúñiga Urbina, F. (2011). El principio de razonabilidad en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Estudios Constitucionales*, 9(1), 199–226.
- Ministerio de la Producción. (2022). *Tasa de informalidad MYPE: Ficha técnica*. Oficina de Estudios Económicos. https://www.producesempresarial.pe/wp-content/uploads/2024/02/Ficha-Informalidad-MYPE_20.12.2023-_rev-1.pdf

Morón Urbina, J. C. (2019). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General* (14.^a ed., Tomo II). Gaceta Jurídica. <https://mega.nz/folder/dQhQTACJ#E6vSFiNZpE-QlB2niJFF8A/file/AFol1DSR>

Ocampo Vázquez, F. A. (2011). El principio de razonabilidad como límite a la tipificación reglamentaria de los organismos reguladores. *Ius et Veritas*, 21(42), 290–304. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12094>

Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

Organización Internacional de Normalización. (2022). *ISO 80000-1:2022. Magnitudes y unidades – Parte 1: Generalidades*. <https://www.iso.org/standard/76921.html>

Organización Internacional del Trabajo. (1947). *Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081

Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189

Organización para el Desarrollo Económico (2024). *Las MIPYMES en cifras 2022*.

Prevost, Ú. I. (2008). ¿Razonabilidad, proporcionalidad o ambos? Una propuesta de delimitación de sus contenidos a partir del concepto de ponderación. *Themis: Revista de Derecho*, (55), 97–108.

Prevost, Ú. I. (2008). «Calle de las pizzas» y ponderación constitucional. *Revista de Derecho Administrativo*, (5), 291–296.

Ricciardi, R., & Hurault, B. (1972). *La Biblia Latinoamericana* (Ed. N°. LXXXI). Ediciones Paulinas Verbo Divino.

Rodríguez, A. B. L. (2009). Algunos alcances en la aplicación del principio de razonabilidad de las decisiones administrativas. *Revista de Derecho Administrativo*, (7), 484–489.

Rubio Correa, M. A. (2005). *La interpretación de la Constitución según el Tribunal Constitucional*.

Sánchez Acurio, R. M. (2020). *El impacto de la inaplicabilidad del principio de razonabilidad y proporcionalidad en el procedimiento administrativo sancionador de la SUNAFIL, frente al derecho a la libre empresa*.

Sánchez Espejo, F. G. (2019). *Guía de tesis y proyectos de investigación* (1.ª ed.).

Serrano, D. L. (2016). Inspección de trabajo y convenios de la OIT. *Revue Européenne du Droit Social*, (2), 176–181.

SINEACE. (2021). *Documento técnico: Metodología de cálculo de multas*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2349311/ANEXO-%20Metodolog%C3%ADa%20de%20c%C3%A1lculo%20de%20multas.pdf>

Sociedad de Comercio Exterior del Perú – ComexPerú. (2023). *Informe anual de diagnóstico y evaluación acerca de la actividad empresarial de las micro y pequeñas empresas en el Perú, y los determinantes de su capacidad formal* [PDF].

<https://www.comexperu.org.pe/nosotros>

Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT). (2023). *Código Tributario* [PDF]. SUNAT.

<https://iat.sunat.gob.pe/sites/default/files/documentos/2023/09/archivos/codtrib.pdf>

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). (2021, 20 de septiembre). *Resolución N°. 319-2021-SUNAFIL/TFL*.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2021). *Directiva N°. 001-2020-SUNAFIL/INII. Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva. Diario Oficial El Peruano*, 11 de agosto.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2022). *Resolución N°. 377-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2022). *Resolución de Sala Plena N°. 14-2022-SUNAFIL/TFL*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1047-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1048-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1051-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1055–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1059–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1060–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1061–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1066–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1076–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1079–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1180–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1081–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1084–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1082-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1087-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1090-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1092-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1093-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1096-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1099-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1100-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1102-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1104-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1105-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1107-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1108-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1112-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1114-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1122-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1126-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1128-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1131-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1132-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1133-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1134-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1143-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1144-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1146-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1147-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1150-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1162-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1166-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1167-2023-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1175-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1178-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1179-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1180-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1182-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1184-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1185-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1192-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1203-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1207-2023-SUNAFIL/IRE-SISA-AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1208–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1213–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1218–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1225–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1226–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1227–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1228–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1234–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1235–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1237–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sub Intendencia N°. 1238–2023–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2023). *Resolución de Sala Plena N°. 12–2023–SUNAFIL/TFL*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2024). *Resolución de Sub Intendencia N°. 153–2024–SUNAFIL/IRE–SISA–AQP*. SUNAFIL.

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral. (2024). *Resolución de Sala Plena N°. 18–2024–SUNAFIL/TFL*. SUNAFIL.

Taype Eslava, L. (2023). *La ilegitimidad de la SUNAFIL para la determinación o generación de un derecho laboral en el Perú*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].

Tomaya, J., & Neyra, C. (2011). Debido proceso, nulidad e inspecciones laborales: ¿Qué criterios están aplicando el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial? *Ius et Veritas*, (42), 190–216.

Tribunal Constitucional del Perú. (2004). *Sentencia del Tribunal Constitucional. EXP. N°. 2235–2004–AA/TC*.

Tribunal Constitucional del Perú. (2004). *Sentencia del Tribunal Constitucional. EXP. N°. 3778–2004–AA/TC*.

Tribunal Constitucional del Perú. (2006). *Sentencia del Tribunal Constitucional. EXP. N°. 007–2006–PI/TC*.

Tribunal Constitucional del Perú. (2014). *Sentencia del Tribunal Constitucional. EXP. N°. 021–2014–PI/TC*.

Tribunal Constitucional. (2004). *Expediente N° 0090-2004-AA/TC*.

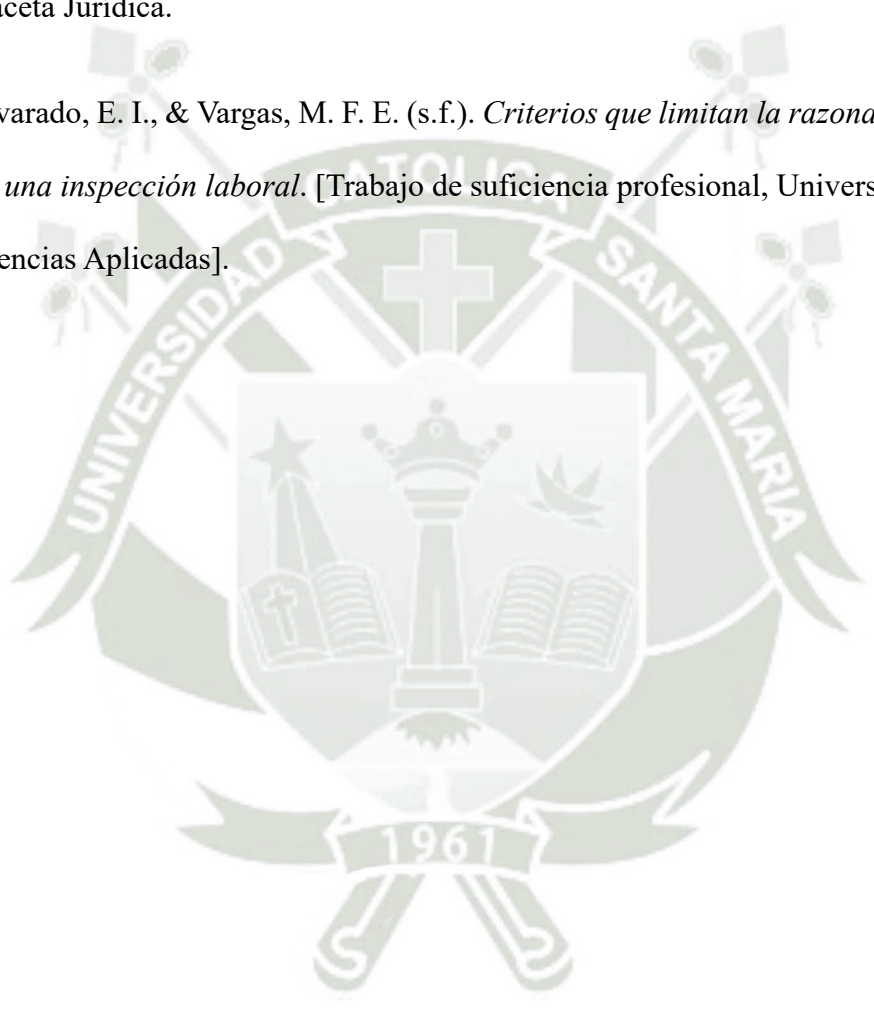
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00090-2004-AA.html>

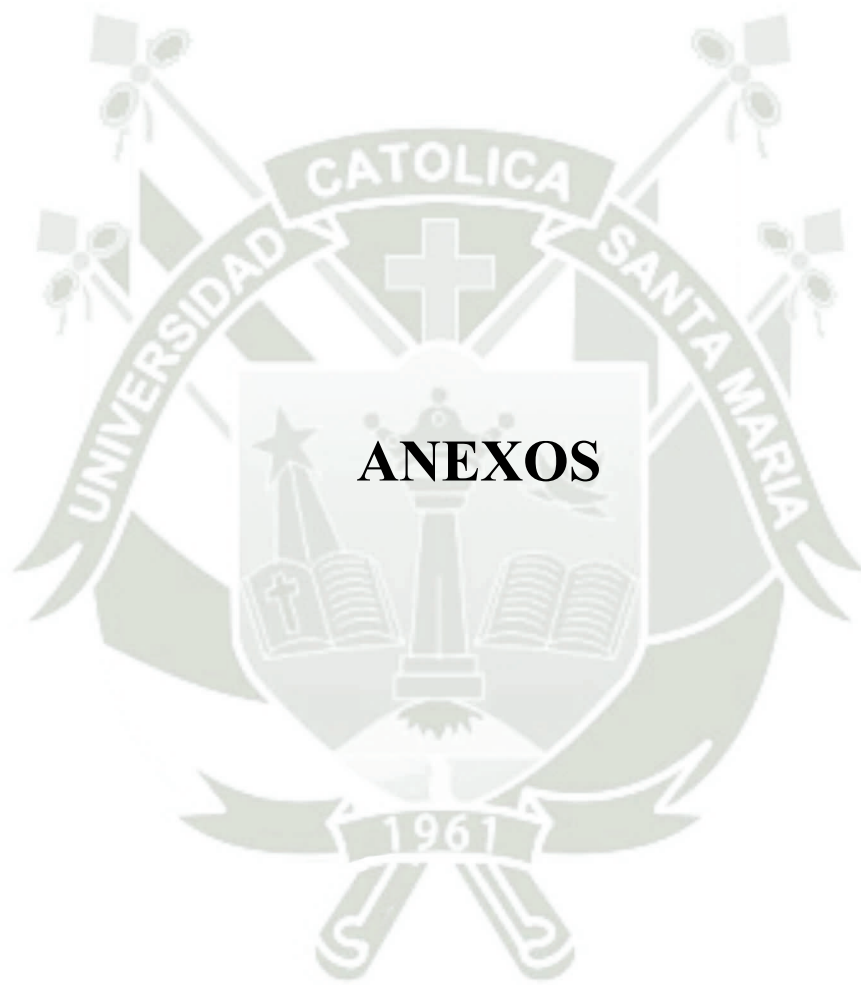
Tribunal Constitucional. (2004). *Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/TC*.

Urbina, J. C. M. (2019). *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*.

Gaceta Jurídica.

Vargas Alvarado, E. I., & Vargas, M. F. E. (s.f.). *Criterios que limitan la razonabilidad de plazo en una inspección laboral*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas].





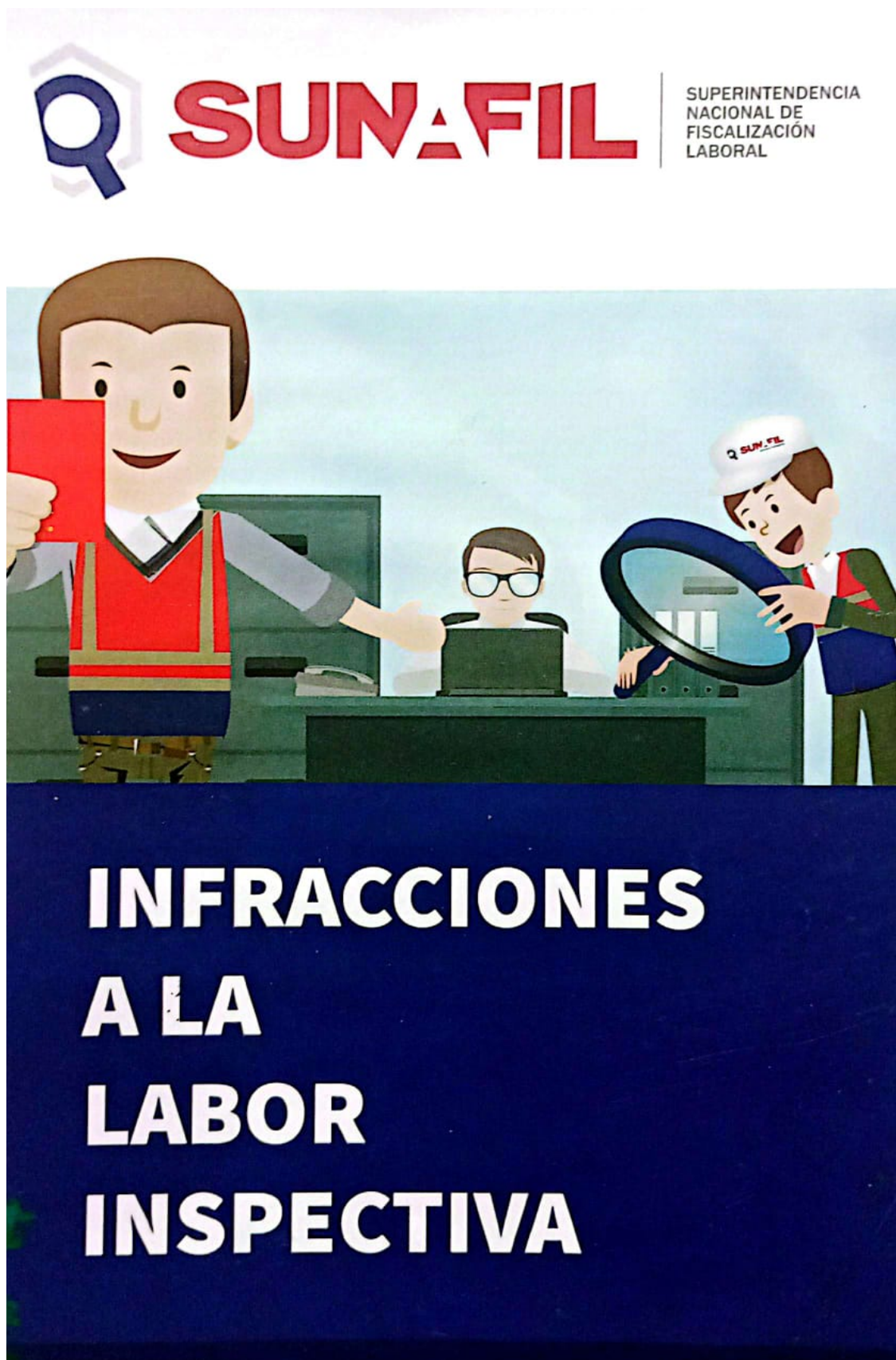
Anexo A: Tabla de abreviaturas

1.	A.I	Acta de Infracción
2.	CAS. ELECT.	Casilla electrónica
3.	CTS	Compensación por Tiempo de Servicios
4.	D.S.	Decreto Supremo
5.	E-MAIL	E-MAIL o correo electrónico
6.	EMP. COLOC.	Empleo y Colocación
7.	EPP	Equipo de Protección Personal
8.	ESSALUD	Seguro Social de Salud
9.	FUNC.INSP.	Función inspectiva
10.	I.C	Imputación de Cargos
11.	IFI	Informa Final de Instrucción
12.	INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática
13.	INF. LAB. INSP.	Infracción(es) a la Labor Inspectiva
14.	ISO	Organización Internacional de Normalización o Estandarización (traducido de las siglas en inglés “International Organization for Standardization”)
15.	LAB. INSP.	Labor Inspectiva
16.	LGIT	Ley General de Inspección de Trabajo
17.	LISOS	Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social
18.	LITSS	Ley de Inspección en el Trabajo y Seguridad Social
19.	LPAG	Ley de Procedimiento Administrativo General
20.	MED. INSP. REQ.	Medida(s) inspectiva(s) de requerimiento
21.	MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
22.	NOTIF. ELECT.	Notificación(es) electrónicas
23.	O.I	Orden de Inspección
24.	OBST. LAB. INSP.	Obstrucción a la labor inspectiva
25.	OEFA	Organismo de Evaluación y Fiscalización Ambiental
26.	OIT	Organización Internacional del Trabajo
27.	ONU	Organización de las Naciones Unidas
28.	R. LAB.	Relación(es) Laboral(es)
29.	REG.ASIST.	Registro de control de asistencia.
30.	REMYPE	Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa
31.	REQ. DE COMP.	Requerimiento(s) de Información
32.	REQ. DE INF.	Requerimiento(s) de Información

33.	REQ.MED.	Requerimiento de adopción de medidas o requerimiento de medidas
34.	RES. SALA PLENA	Resolución de Sala Plena
35.	RI	Resolución de Intendencia
36.	RLGIT	Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo
37.	RMT	Régimen mype Tributario
38.	RSI	Resolución de Primera Instancia o de Sub Intendencia
39.	SEG. SOC.	Seguridad Social
40.	SINEACE	Sistema Nacional de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad Educativa
41.	SPP	Sistema Privado de Pensiones
42.	SST	Seguridad y Salud en el Trabajo
43.	SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
44.	SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
45.	TFL	Tribunal de Fiscalización Laboral
46.	TUO	Texto Único Ordenado
47.	UIT	Unidad Impositiva Tributaria

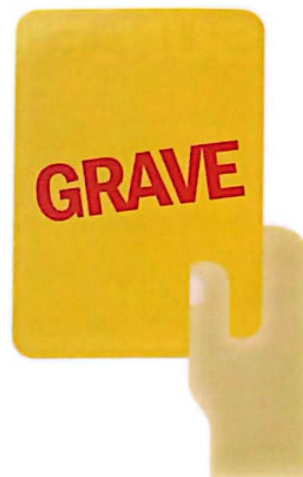


Anexo B: Guías de SUNAFIL



INFRACCIONES GRAVES A LA LABOR INSPECTIVA

1. Incumplir con el deber de colaboración, excepto cuando no sea considerada como una infracción muy grave.
2. Obstaculizar la labor inspectiva, excepto cuando no sea considerada como una infracción muy grave.
3. Retirar carteles del centro de trabajo y obstruir publicidad que permita conocer al público la condición de infractor del sujeto inspeccionado.



Recuerda que:

Las actuaciones inspectivas son de investigación o comprobatorias del cumplimiento de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.



Las infracciones a la labor inspectiva son acciones u omisiones de los empleadores, personas dependientes y otros representantes, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración¹.



No hagas esperar más de 10 minutos al personal inspectivo para ingresar al centro de labores².

1. Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos están obligados a colaborar con el personal inspectivo (Inspectores auxiliares, inspectores de trabajo y supervisores -inspectores).
2. Artículo 2° del Decreto Supremo N°002-2007-TR, Medidas complementarias de fortalecimiento del sistema de inspección laboral a nivel nacional.





INFRACCIONES MUY GRAVES A LA LABOR INSPECTIVA



**MUY
GRAVE**

1. Impedir al personal inspectivo la entrada, circulación o permanencia en un centro de trabajo.
2. Negarse a acreditar su identidad o de las personas que se encuentran en los centros de trabajo.
3. Negarse a facilitar la información y documentación necesarias.
4. Impedir la obtención de muestras y registros cuando se notifique al sujeto inspeccionado o a su representante.
5. Obstaculizar la participación de los trabajadores, de sus representantes o de la organización sindical.
6. Abandonar o no acudir a las diligencias.
7. No cumplir oportunamente con el requerimiento de adopción de medidas en orden al cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo.
8. No cumplir oportunamente con el requerimiento de las modificaciones precisas en las instalaciones, que garanticen el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo.
9. No cumplir inmediatamente con la orden de paralización o prohibición de trabajos, o reanudar labores, sin haber subsanado las causas que motivaron la paralización o prohibición.
10. No acudir ante un requerimiento de comparecencia.



11. No cumplir con el plan de formalización dispuesto por la Autoridad Administrativa de Trabajo.

12. Coaccionar, amenazar o ejercer violencia sobre el personal inspectivo.

13. Obstaculizar la investigación de un accidente de trabajo mortal.

14. No cumplir con la orden de cierre temporal del área de una unidad económica o una unidad económica, alterar el lugar en el que se produjo el accidente de trabajo mortal o proporcionar información falsa o imprecisa



SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



ESTAMOS TRABAJANDO

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral



SUNAFIL, es la entidad pública mediante la cual el Estado Peruano, cumple el compromiso de **garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores**, así como generar las condiciones adecuadas para el desarrollo de las actividades económicas de las empresas, promoviendo su formalidad y productividad.





SUNAFIL

Estamos trabajando



Promueve

Una cultura de cumplimiento de los derechos laborales y de seguridad y salud en el trabajo para mejorar las condiciones de empleo de los peruanos.

Supervisa

Las políticas, los procedimientos y los criterios aplicados en la inspección laboral para que sea efectiva, eficiente, transparente y uniforme a nivel nacional.

Fiscaliza

Las empresas y sanciona a aquellas que no cumplen con los derechos de los trabajadores que se encuentran en el régimen laboral de la actividad privada.





ORIENTA Y CAPACITA

Cumple un rol orientador y de capacitación a trabajadores y a empleadores, con el objetivo de generar el conocimiento de las normas laborales, sensibilizar y promover un cambio positivo de actitud y evitar sanciones a las empresas.



TRABAJADORES Y EMPLEADORES



CAMBIO POSITIVO EN ACTITUD

SANCIONA EL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO

Como entidad fiscalizadora, SUNAFIL es firme en sancionar con rigor el trabajo infantil, forzoso y cualquier vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores.



Anexo C: Solicitud de acceso a la información pública

SOLICITUD: Se brinde acceso a la información pública.

SEÑOR

RENZO BERLY MIRO QUESADA PINTO

SUBINTENDENTE DE SANCIÓN DE LA SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN

LABORAL DE LA CIUDAD DE AREQUIPA

Yo, Diana Estrella Soclle Alarcón, identificada con DNI N°73807079, y Alejandra Ximena González Vargas, identificada con DNI N°71854493, en calidad de bachilleres de la carrera de Derecho de la Universidad Católica de Santa María; ante usted, con el debido respeto, nos presentamos y manifestamos lo siguiente:

Por medio de la presente, solicitamos se nos brinde acceso a la información pública con la finalidad de poder recabar toda la información necesaria para el análisis de documentación que requiere la investigación que estamos efectuando, a manera de poder obtener el título de abogado.

En ese sentido, requerimos la siguiente información:

- ✓ **Lista completa de los expedientes sancionadores** de los que se emitió resoluciones por la Sub Intendencia de Sanción de la ciudad de Arequipa, correspondientes al IV trimestre del año 2023.
- ✓ **Resoluciones de sanción** únicamente de aquellos expedientes sancionadores relacionados con el sector MYPE.
- ✓ **Información detallada de cada expediente sancionador**, incluyendo:
 - Número de expediente sancionador.
 - Nombre o razón social del administrado.
 - Número de RUC del administrado.
- ✓ Que la información solicitada sea enviada a los siguientes correos electrónicos:
 - Diana Estrella Soclle Alarcón: diana.soclle@ucsm.edu.pe
 - Alejandra Ximena González Vargas: 71854493@ucsm.edu.pe

POR LO EXPUESTO:

Pedimos a usted acceder a nuestra solicitud y anticipamos de antemano nuestro agradecimiento.

Arequipa, 5 de febrero del 2025.



Diana Estrella Soclle Alarcón
DNI N°73807079



Alejandra Ximena González Vargas
DNI N°71854493

Anexo D: Memorándum N°.0189-2025 de SUNAFIL



Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral



Firmado digitalmente por :
MIRO QUESADA PINTO Renzo Berly FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 12.02.2025 12:09:34-0500

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

MEMORANDUM-000189-2025-SUNAFIL/IRE-AQP/SISA

A : **BLANCA CAROLINA BELEN CALDERON DELGADO**
INTENDENTE REGIONAL DE AREQUIPA

Asunto : SE REMITE RESPUESTA A LA SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

Fecha : Arequipa, 11 de Febrero del 2025

Es grato dirigirme a usted, y en relación al documento presentado con HR N° 84360-2024, por las ciudadanas Diana Estrella Soclle Alarcón y Alejandra Ximena González Vargas, quienes solicitan:

- 1) *Lista completa de los expedientes sancionadores de los que se emitió resolución por la Subintendencia de Sanción de la ciudad de Arequipa, correspondientes al IV trimestre del año 2023.*
- 2) *Información detallada de cada expediente sancionador, incluyendo: número de expediente, razón social del administrado y RUC.*
- 3) *Resoluciones de sanción únicamente de aquellos expedientes sancionadores relacionados con el sector MYPE.*
- 4) *Que la información solicitada sea enviada a los siguientes correos electrónicos; diana.soclle@ucsm.edu.pe y 71854493@ucsm.edu.pe*

Procedo a emitir respuesta, conforme al siguiente detalle:

N°	N° DE E.S	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	RUC	MYPE	LINK	
1	2022	801	UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA	1040	20100113610	NO	https://drive.google.com/drive/folders/1pWDONnisUVF-aX1HI7Wzg_h0XfX3rs_kj?usp=sharing
2	2022	766	CONSTRUCTORA Y CONSULTORA REX REGUM EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	1047	20605765662	SI	
3	2022	767	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO LTDA MI FINANCIERA	1048	20542602881	SI	
4	2022	780	MURIEL HUARANCA SOLEDAD	1049	10296902859	NO	
5	2021	421	ASOCIACION CULTURAL ORIENTAL DEL PERÚ	1050	20454823240	NO	
6	2022	926	3 CAÑONES SUYKUTAMBO SECURITY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1051	20602866557	SI	
7	2022	1112	GRUPO GERENCIAL ASESORIA Y SERVICIOS INTEGRALES S.R.L.	1052	20255162579	NO	
8	2022	799	NEW ATHLETIC GROUP S.A.C.	1053	20550088330	NO	
9	2020	389	SEDAPAR S.A.	1054	20100211034	NO	

www.sunafil.gob.pe

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





PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

10	2022	795	C&HRTINTAYA INGENIERIA CONSULTOR Y CONTRATISTAS GENERALES EIRL	1055	20558140667	SI
11	2020	165	ASOC COM LOCAL DE ADM DE SALUD RVDO. GREGORIO GRIMA	1056	20498347054	NO
12	2022	798	CONSORCIO ALARCON	1057	20608565541	NO
13	2022	623	ASOCIACION EDUCATIVA JUAN DE LA CRUZ CALIENES	1058	20456220453	NO
14	2023	19	HMGB CONSTRUCCION Y PROYECTOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - HMGB COPRO S.A.C.	1059	20600731611	SI
15	2022	771	TECNICAS DEL ACERO S.A.C.	1060	20455873470	SI
16	2023	33	RCM VARGAS CONTRATISTAS GENERALES S.R.L.	1061	20453886116	SI
17	2021	817	BOUTIQUE CELULAR S.R.LTDA.	1062	20272431346	NO
18	2021	399	COLEGIO PART. MIXTO SANTA CLARA	1063	20170517840	NO
19	2022	600	CHINA RAILWAY N° 10 ENGINEERING GROUP CO., LTD SUCURSAL DEL PERÚ	1064	20601116082	NO
20	2020	185	DROGUERIA MONTALVO HAIR PERÚ SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA	1065	20513124067	NO
21	2022	1253	AQP TELECOMUNICACIONES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA AQPTEL E.I.R.L.	1066	20603220952	SI
22	2022	94	MICHELL Y CIA S.A.	1067	20100192650	NO
23	2022	721	LUDWIG PFEIFFER HOCH-UND TIEFBAU GMBH & CO.KG-SUCURSAL PERÚ	1068	20608249185	NO
24	2022	511	GENERADORA DE ENERGÍA DEL PERÚ S.A.	1069	20417773542	NO
25	2022	689	INCA TOPS S.A.	1070	20100199743	NO
26	2022	1200	AGROINDUSTRIAL DEL PERÚ SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA	1071	20506475288	NO
27	2022	666	CONSORCIO LIBERTAD	1072	20608524119	NO
28	2022	1209	SECURITAS S.A.C.	1073	20117920144	NO
29	2022	1025	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA	1074	20167264868	NO

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

30	2023	24	SEGURO SOCIAL DE SALUD	1075	20131257750	NO
31	2023	36	SEGEMAVIL PERÚ S.A.C.	1076	20601727863	SI
32	2022	828	TRANSPORT AND DRILLING S.A.C. EN LIQUIDACION	1077	20268335405	NO
33	2020	446	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACOBO HUNTER	1078	20168918942	NO
34	2021	1064	ENCARGA TOTAL S.A.C.	1079	20606362405	SI
35	2022	1142	ESLISO E.I.R.L.	1080	20603354827	SI
36	2022	1210	EFIENZA SERVICIOS GENERALES SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA - EFIENZA SERVICIOS GENERALES S.A.C.	1081	20603732066	SI
37	2023	15	EMPRESA DE BIENES Y SERVICIOS GONZALES ARISMENDY S.A.C.	1082	20602748694	SI
38	2021	1026	MARQUISA S.A.C. CONTRATISTAS GENERALES	1083	20134676508	NO
39	2022	1142	ESLISO E.I.R.L.	1084	20603354827	SI
40	2022	882	COLEGIO ANGLO AMERICANO HISPANO VÍCTOR GARCÍA HOZ S.A.C.	1085	20454866054	NO
41	2023	32	SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.	1086	20170072465	NO
42	2022	1262	ROMERO CARBAJAL RUBÉN DARIO	1087	10018545514	SI
43	2022	807	UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SOCIEDAD ANÓNIMA CERVECERIAS PERUANAS BACKUS S.A.	1088	20100113610	NO
44	2022	832	INTIGOLD MINING SOCIEDAD ANÓNIMA - INTIGOLD MINING S.A.	1089	20520628704	NO
45	2022	536	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LTDA MI FINANCIERA	1090	20542602881	SI
46	2022	607	CONSORCIO CHILINA	1091	20608404890	NO
47	2022	789	GREEN LIFE S.A.C.	1092	20553138061	SI
48	2023	31	CABELLO CAPCHA JUAN	1093	10716557974	SI
49	2023	38	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA	1094	20167264868	NO

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

50	2022	1193	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CAYMA	1095	20121103754	NO
51	2022	1228	HUAHUISA HUAMANI MARY ROXANA	1096	10471337710	SI
52	2022	1022	GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA	1097	20498390570	NO
53	2022	1133	MFH KNITS S.A.C.	1098	20170291345	NO
54	2022	1155	IDEAS CAMPUS S.A.C.	1099	20602449310	SI
55	2022	881	INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PRIVADO IBEROAMERICANO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1100	20603640749	SI
56	2022	896	AMG-AUPLATA MINING GROUP PERU S.A.C.	1101	20513188626	NO
57	2022	1090	SICMA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1102	20447781655	SI
58	2022	861	CORPORACION PERU CAUCHO EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA - CORP.PERU CAUCHO E.I.R.L.	1103	20600142179	NO
59	2022	864	ASCENSORES TRANSNACIONALES E.I.R.L	1104	20601452228	SI
60	2022	1255	EMVIMEP S.R.L.	1105	20601295408	SI
61	2022	973	CONSORCIO MAFER	1106	20603945540	NO
62	2022	1204	RECEPCIONES LA MUNDIAL AREQUIPEÑA S.R.L.	1107	20456099441	SI
63	2022	849	VEV GRUPO LOGISTICO S.A.C.- GRUPO VEV S.A.C.	1108	20604753148	SI
64	2022	1205	NESSUS HOTELES PERU S.A.	1109	20505670443	NO
65	2022	1088	MARQUISA S.A.C.CONTRATISTAS GENERALES	1110	20134676508	NO
66	2022	870	EMPRESA DE SEGURIDAD,VIGILANCIA Y CONTROL S.A.C	1111	20100162076	NO
67	2022	200	HJBS SERVICIOS GENERALES S.A.C.	1112	20601906334	SI
68	2022	807	UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA	1113	20100113610	NO
69	2022	871	LABORATORIOS LA COOPER S.A.C.	1114	20454264755	SI

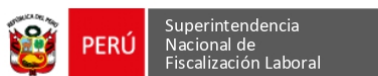
www.sunafil.gob.pe

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

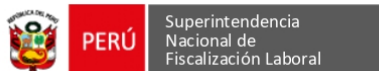


SUN-FIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACION
LABORAL



70	2022	1185	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MIRAFLORES	1115	20163611512	NO
71	2022	960	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE AREQUIPA	1116	20154489895	NO
72	2022	1114	VILLALBA PALOMINO LUZ MARINA	1117	10473164821	NO
73	2022	896	AMG-AUPLATA MINING GROUP PERU S.A.C.	1118	20513188626	NO
74	2022	1154	INVERCON S.A.C	1119	20121133661	NO
75	2022	1163	EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL S.A.C	1120	20100162076	NO
76	2022	863	JULSA ANGELES TOURS S.A.C.	1121	20286155317	NO
77	2022	1098	ABP S.R.L.	1122	20455053243	SI
78	2022	1156	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO SELVA ALEGRE	1123	20311886879	NO
79	2022	1194	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ALTO SELVA ALEGRE	1124	20311886879	NO
80	2022	808	CONSORCIO ALAMAR	1125	20607616168	NO
81	2022	133	ILAVE CONSTRUCCION Y CONSULTORIA SAC	1126	20600146468	SI
82	2022	503	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE YANAHUARA	1127	20162586956	NO
83	2022	874	TECNICAS DEL ACERO S.A.C.	1128	20455873470	SI
84	2022	1139	M. & P. REPRESENTACIONES GENERALES S.A.C	1129	20498192930	NO
85	2022	1147	EZENTIS PERU S.A.C.	1130	20522346030	NO
86	2022	671	CAMARGO HURTADO EMILIANO FERNANDO	1131	10449094978	SI
87	2022	845	JUM ENTRETENIMIENTO E.I.R.L.	1132	20601264103	SI
88	2022	1161	CONSTRUCTORA LUMAR S.A.C.	1133	20451740777	SI
89	2022	814	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PRESTAPLUS SANTA ROSA LTDA - CCOPAC PRESTAPLUS SANTA ROSA LTDA	1134	20602664466	SI



90	2022	1100	FH INGENIEROS Y CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	1135	20564502546	NO
91	2022	1043	MUNICIPALIDAD DISTRITAL LA JOYA	1136	20167246029	NO
92	2022	1160	AUTORIDAD AUTONOMA DE MAJES	1137	20162554167	NO
93	2022	718	COLEGIO DE ABOGADOS DE AREQUIPA	1138	20168300540	NO
94	2022	1033	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CERRO COLORADO	1139	20159515240	NO
95	2022	1167	MC TRANSPORTES S.R.L.	1140	20454158050	NO
96	2022	1186	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARIANO MELGAR	1141	20170422971	NO
97	2022	859	INVERCON S.A.C	1142	20121133661	NO
98	2022	1116	MULTISERVICIOS DELGADO LINARES S.A.C.	1143	20558010291	SI
99	2022	1113	GLOBAL NINA SECURITY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1144	20559333671	SI
100	2022	1091	INVERCON S.A.C	1145	20121133661	NO
101	2022	659	CORPORACION TIERRA SOL S.A.C	1146	20543492389	SI
102	2022	328	J.P. INGENIERIA Y SERVICIOS S.R.L.	1147	20454300654	SI
103	2023	43	JUZAG E.I.R.L.	1148	20605639438	NO
104	2022	1031	SALESLAND PACIFICO S.A.	1149	20543323862	NO
105	2023	27	EMVIMEP S.R.L.	1150	20601295408	SI
106	2022	1211	INTIGOLD MINING SOCIEDAD ANONIMA - INTIGOLD MINING S.A	1151	20520628704	NO
107	2022	1092	EMPRESA DE TRANSPORTES EXPRESO INTERNACIONAL PALOMINO S.A.C	1152	20417931393	NO
108	2022	386	VIVAX SERVICIOS EMPRESARIALES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1153	20605253327	NO
109	2022	1150	ASOCIACION DE PRODUCTOS DE ARROZ DEL VALLE DE MAJES	1154	20498429379	NO



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

110	2022	908	EQUIPOS ATENUZ S.A.C.	1155	20371463586	NO
111	2022	915	INMOBILIARIA ESPERANZA REAL SOCIEDAD ANONIMA - INMOBILIARIA ESPERANZA REAL S.A.	1156	20545929903	NO
112	2022	1267	PROLABORA SUR SAC	1157	20566583861	NO
113	2022	909	TRANSPORTES HAGEMSA S.A.C.	1158	20371332210	NO
114	2019	407	INCA TOPS S.A.	1159	20100199743	NO
115	2022	1130	AGRICOLA PAMPA BAJA SAC	1160	20411808972	NO
116	2022	155	DIVECENTER S.A.C.	1161	20520588486	NO
117	2022	1152	GT TRANSPORTES E.I.R.L.	1162	20455874794	SI
118	2022	872	CIRILO & HIJOS CONTRATISTAS GENERALES SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA - C & H S.A.C.	1163	20604069069	NO
119	2022	678	PROMOTORES MINEROS EL SOL SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1164	20517972488	NO
120	2022	1166	G4S PERU S.A.C	1165	20422293699	NO
121	2022	1144	DENTAL PLAZA E.I.R.L.	1166	20455795495	SI
122	2022	1129	RIEMANN CONTRATISTAS Y CONSULTORES S.A.C	1167	20533979727	SI
123	2022	897	PACIFIC SECURITY S.R.L.	1168	20116448051	NO
124	2022	1254	UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA	1169	20100113610	NO
125	2022	854	URANO J CONSTRUCCION Y SERVICIOS GENERALES E.I.R.L	1170	20601639115	NO
126	2022	1264	COOP.DE AH.Y CRED.ALTO SELVA ALEGRE LTDA	1171	20100196485	NO
127	2022	113	TRANSPORTES ZETRAMSA S.A.C.	1172	20101759416	NO
128	2022	911	CORPORACIÓN RICO S.A.C.	1173	20506421781	NO
129	2022	831	INMOBILIARIA ESPERANZA REAL SOCIEDAD ANONIMA - INMOBILIARIA ESPERANZA REAL S.A.	1174	20545929903	NO

www.sunafil.gob.pe

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



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL



130	2022	906	GRUPO CEDAL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C	1175	20602294243	SI
131	2022	899	PURPURA EDITORES S.R.L	1176	20608009389	NO
132	2022	893	CHINA RAILWAY N° 10 ENGINEERING GROUP CO., LTD SUCURSAL DEL PERU	1177	20601116082	NO
133	2022	1274	COMERCIALIZADORA ALABRI GAS S.A.C.	1178	20455751528	SI
134	2022	901	SAUNA AMERICA E.I.R.L.	1179	20558105161	SI
135	2022	549	CORPORACION EDUCATIVA FARADAY S.A.C.	1180	20453947514	SI
136	2023	37	CORPORACION NATURGAS DEL PERU S.A.	1181	20607267147	NO
137	2022	1278	RED SIETE SERVICIOS INTEGRALES PERÚ S.R.L	1182	20600712544	SI
138	2022	672	CONSORCIO VIAL HUANUHUANU	1183	20607275409	NO
139	2022	1069	INVERSIONES VELASQUEZ EIRL	1184	20498357106	SI
140	2022	1032	EFIENZA SERVICIOS GENERALES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - EFIENZA SERVICIOS GENERALES S.A.C.	1185	20603732066	SI
141	2023	45	SEGURO SOCIAL DE SALUD	1186	20131257750	NO
142	2022	706	AGRICOLA PAMPA BAJA S.A.C.	1187	20411808972	NO
143	2022	904	EMPRESA DE SEGURIDAD, VIGILANCIA Y CONTROL S.A.C	1188	20100162076	NO
144	2021	1095	CASTORES B Y J CONSTRUCTORA S.A.C.	1189	20607403261	NO
145	2022	300	SALON DE JUEGOS IMPERIAL SUR SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1190	20527361291	NO
146	2022	597	MARQUISA S.A.C.CONTRATISTAS GENERALES	1191	20134676508	NO
147	2022	898	MENGAM S.A.C	1192	20603833610	SI
148	2022	818	UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA	1193	20100113610	NO
149	2022	1115	MOLY-COP ADESUR S.A.	1194	20100192064	NO



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

150	2022	1263	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA	1195	20456310959	NO
151	2023	26	PATRIMONIO EN FIDEICOMISO - D. LEG. 861, TITULO XI, CPR	1196	20606054565	NO
152	2022	1030	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARPATA	1197	20167264868	NO
153	2022	1038	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JACOBO HUNTER	1198	20168918942	NO
154	2022	1048	PROYECTO ESPECIAL DE INFRAESTRUCTURA DE TRANSPORTE NACIONAL - PROVIAS NACIONAL	1199	20503503639	NO
155	2021	396	ALICORP S.A.A.	1200	20100055237	NO
156	2022	896	AMG-AUPLATA MINING GROUP PERU S.A.C.	1201	20513188626	NO
157	2021	414	AGRÍCOLA PAMPA BAJA S.A.C.	1202	20411808972	NO
158	2022	838	CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS SAN AGUSTIN S.R.L.	1203	20454930917	SI
159	2021	1031	INSTITUTO SERV.DEL SR. Y D LA V.DE MATARA	1204	20227765331	NO
160	2022	509	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COPORAQUE	1205	20212195767	NO
161	2022	439	COMPAÑIA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.	1206	20100079501	NO
162	2022	314	CENTRAL DE INTELIGENCIA PRIVADA DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA	1207	20558611881	SI
163	2022	1262	ROMERO CARBAJAL RUBEN DARIO	1208	10018545514	SI
164	2022	883	SEDAPAR S.A.	1209	20100211034	NO
165	2022	646	MICHELL Y CIA S.A.	1210	20100192650	NO
166	2022	1139	M. & P. REPRESENTACIONES GENERALES S.A.C	1211	20498192930	NO
167	2022	1267	PROLABORA SUR SAC	1212	20566583861	NO
168	2022	1136	CONSTRUCTORA Y CONSULTORES KAS & VE S.A.C.	1213	20602265138	SI
169	2022	1097	ADECCO CONSULTING S.A.	1214	20503980216	NO

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

170	2021	1107	INSTITUTO REGIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS DEL SUR	1215	20454984847	NO
171	2022	827	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COPORAQUE	1216	20212195767	NO
172	2021	1097	MARQUISA S.A.C.CONTRATISTAS GENERALES	1217	20134676508	NO
173	2022	1201	MEDINA DE RAMOS CAMILA LELIZ	1218	10215623080	SI
174	2022	1183	FRANKY Y RICKY S.A.	1219	20100231817	NO
175	2023	45	SEGURO SOCIAL DE SALUD	1220	20131257750	NO
176	2022	754	ESTACION DE SERVICIOS CORZO E.I.R.L.	1221	20559193136	NO
177	2019	299	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIABAYA	1222	20171312222	NO
178	2022	1039	MC TRANSPORTES S.R.L.	1223	20454158050	NO
179	2022	1167	MC TRANSPORTES S.R.L.	1224	20454158050	NO
180	2022	681	ABP S.R.L.	1225	20455053243	SI
181	2022	1279	SP TRANSPORT LOGISTIC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - SP TRANSPORT LOGISTIC S.A.C.	1226	20602593593	SI
182	2022	583	ARCEN CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	1227	20455430489	SI
183	2022	1250	MÓVIL CENTER SUPERCAR E.I.R.L.	1228	20455808147	SI
184	2019	379	RACIONALIZACIÓN EMPRESARIAL SA	1229	20100814162	NO
185	2021	1082	PEÑALVA BURGOS JOHN HENRY	1230	10460716409	NO
186	2022	1134	INVERSIONES MERMA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - INVERSIONES MERMA S.A.C.	1231	20454552971	NO
187	2023	39	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TIABAYA	1232	20171312222	NO
188	2022	825	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE COPORAQUE	1233	20212195767	NO
189	2023	35	INGENIERIA EN PROYECTOS CONSTRUCCIONES Y TELECOMUNICACIONES CONTRATISTAS GENERALES S.R.L.	1234	20447654203	SI

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

190	2022	1041	INNOVA SEGURIDAD S.A.C.	1235	20551630731	SI
191	2022	1196	CONSORCIO HOSPITALARIO SUR	1236	20603595026	NO
192	2022	1272	EMPRESA DE TRANSPORTES SANTA URSULA SAC	1237	20130908749	SI
193	2022	1273	MEDICOS SALUD UNION EN ALERTA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1238	20491987368	SI
194	2022	803	LUDWIG PFEIFFER HOCH-UND TIEFBAU GMBH & CO.KG- SUCURSAL PERÚ	1239	20608249185	NO
195	2022	611	CASAS & CERAMICOS S.A.C.	1240	20454377878	NO
196	2021	1085	HOSPITAL III REGIONAL HONORIO DELGADO ESPINOZA DEL GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA	1241	20167251294	NO
197	2022	1042	CARRANZA VIGIL LUCERO YAZMIN	1242	10762670301	NO
198	2022	1265	UNIÓN DE CERVECERÍAS PERUANAS BACKUS Y JOHNSTON SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA	1243	20100113610	NO

Atentamente,

Documento firmado digitalmente
RENZO BERLY MIRO QUESADA PINTO
SUB INTENDENTE DE SANCION

RMP
HR: 84360-2024

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: **3725228189556**

www.sunafil.gob.pe

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



Anexo E: Cuadro general

N°	N° DE ES	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA
1	766-2022	A	CONSTRUCTOR A Y CONSULTORA REX REGUM EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA	1047-2023	ARCHIVAMIENTO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	Retrasar o perturbar la función de inspección al no presentar la información y/o documentación demandada mediante REQ. DE INF. (23/05/2022). Retrasar o perturbar la función de inspección al no presentar la información y/o documentación demandada mediante REQ. DE INF. (02/06/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El 24/05/2022 se notificó vía CAS. ELECT. el primer REQ. DE INF., otorgando 3 días (hábiles) para remitir la documentación. El 02/06/2022 se notificó un segundo y último requerimiento, también con 3 días (hábiles). Del aplicativo de "Consulta de notificaciones" se verificó que, pese a depositarse los requerimientos en la casilla, no recibió la administrada las alertas por haber registrado sus datos de contacto posterior a lo notificado, por tanto, no procede la propuesta de multa.	S/ 0.00	NO	7	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	15/01/2020	MICROEMPRESA	19/10/2020	1	SI	NO	NO	NO	NO
2	767-2022	B	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO LTDA MI FINANCIERA	1048-2023	MULTADO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No ha presentado la información requerida en el REQ. DE INF. (24/05/2023). No ha presentado la información requerida en el REQ. DE INF. (3/06/2023).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El 24/05/2022 se notificó vía CAS. ELECT. el primer REQ. DE INF., otorgando 3 días (hábiles) para remitir la documentación. El 03/06/2022 se notificó un segundo y último requerimiento, también con 3 días (hábiles). Al vencer el plazo, la empresa no remitió la documentación solicitada; de igual forma, se corrobora de la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." que, si se realizó el envío de alerta al correo registrado. Por estas conductas, el inspector propuso las sanciones tipificadas con el artículo artículo 46.3 (RLGIT).	S/ 2,116.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	14/03/2014	MICROEMPRESA	24/06/2014	3	SI	1	SI	1	REVOCA
3	926-2022	C	3 CAÑONES SUYKUTAMBO SECURITY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1051-2023	MULTADO	7	R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	No se acreditó el haber pagado las gratificaciones con los intereses legales. No se ha acreditado el pago de reintegro de bonificación extraordinaria del 9 % con los intereses legales. No se ha acreditado el pago de reintegro de remuneraciones con los intereses legales correspondientes . No se ha acreditado el pago de CTS. No se ha acreditado el pago de vacaciones con los intereses legales	24.4 24.4 24.4 24.5 25.6 23.2 46.7	MUY GRAVE	El 21/03/2022 se emitió una MED. INSP. REQ., otorgando 3 días (hábiles) para realizar las acciones solicitadas. La empresa no cumplió con lo peticionado, configurándose con dicho proceder una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.	S/ 1,058.00	NO	1	BAJA PROV. DE OFICIO	29/11/2024	HABIDO	02/02/2018	MICROEMPRESA	14/02/2022	NO	NO	NO	NO	NO	NO
4	795-2022	D	C&HRTINTAYA INGENIERIA CONSULTOR Y CONTRATISTAS GENERALES EIRL	1055-2023	MULTADO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No ha presentado la información requerida en el REQ. DE INF. (03/06/2022). No ha presentado la información requerida en el REQ. DE INF. de fecha (14/06/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El 03/06/2022 se notificó vía CAS. ELECT. el primer REQ. DE INF., otorgando 4 días (hábiles) para remitir la documentación. El 14/06/2022 se notificó un segundo y último requerimiento, también con 4 días (hábiles). Al vencer el plazo, la empresa no remitió la documentación solicitada; de igual forma, se corrobora de la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." que, si se realizó el envío de alerta al correo registrado. Por estas conductas, el inspector propuso las sanciones tipificadas con el artículo artículo 46.3 (RLGIT).	S/ 2,116.00	NO	1	BAJA DE OFICIO	29/04/2024	HABIDO	14/04/2013	MICROEMPRESA	16/01/2014	NO	NO	NO	NO	NO	NO

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1° INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2° INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3° INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA
5	19-2023	E	HMGB CONSTRUCCION Y PROYECTOS SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - HMGB COPRO S.A.C.	1059-2023	MULTADO	2	R. LAB. LAB. INSP.	No acreditar la entrega de boletas. No cumplir con lo solicitado mediante MED. INSP. REQ.(24/06/2022).	23.2 46.7	MUY GRAVE	El 24/06/2022 se notificó una medida inspectiva al administrado, programada para el 01/07/2022, otorgando 4 días (hábiles) para acreditar lo solicitado .La empresa no cumplió con la medida, configurándose con dicho proceder una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.	S/ 2,162.00	NO	7	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	14/10/2015	MICROEMPRESA	13/11/2015	3	SI	NO	NO	NO	NO
6	771-2022	F	TECNICAS DEL ACERO S.A.C.	1060-2023	MULTADO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No ha presentado la documentación demandada mediante REQ. DE INF. (6/06/2022). No ha presentado la documentación demandada mediante REQ. DE INF. (22/06/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El 06/06/2022 se notificó vía CAS. ELECT. el primer REQ. DE INF., otorgando 4 días (hábiles) para remitir la documentación. El 22/06/2022 se notificó un segundo y último requerimiento, también con 3 días (hábiles). Al vencer el plazo, la empresa no remitió la documentación solicitada; de igual forma, se corrobora de la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." que, sí se realizó el envío de alerta al correo registrado. Por estas conductas, el inspector propuso las sanciones tipificadas con el artículo artículo 46.3 (RLGIT).	S/ 7,084.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	24/01/2011	PEQUEÑA EMPRESA	31/03/2021	15	SI	NO	NO	NO	NO
7	33-2023	G	RCM VARGAS CONTRATISTAS GENERALES S.R.L	1061-2023	ARCHIVAMIENTO	4	R. LAB. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	No acreditó pagar las remuneraciones. No acreditó haber contratado póliza (seguro de vida). No entregó al trabajador boletas de pago (remuneraciones), con los requisitos previstos. No cumplir con lo solicitado mediante MED. INSP. REQ (25/07/2022).	24.4 24.12 23.2 46.7	MUY GRAVE	El 25/07/2022 se notificó vía CAS. ELECT. una MED. INSP. REQ.. De la fiscalización seguida se desprende que existen incongruencias entre el Acta de Infracción y la medida, situación que le resta fuerza probatoria al acta. Estando evidenciado que en el procedimiento se ha quebrantado el deber de motivación, principio del debido procedimiento y de legalidad; corresponde no acoger las sanciones propuestas.	S/ 0.00	NO	21	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	21/09/2004	PEQUEÑA EMPRESA	13/09/2021	4	SI	NO	NO	NO	NO
8	1253-2022	H	AQP TELECOMUNICACIONES EMPRESA INDIVIDUAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA AQPTEL E.I.R.L.	1066-2023	MULTADO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No presentar la documentación demandada mediante REQ. DE INF. de fecha (4/11/2022). No presentar la documentación demandada mediante requerimiento de información (11/11/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El 04/11/2022 se notificó vía CAS. ELECT. el primer REQ. DE INF., otorgando 3 días (hábiles) para remitir la documentación. El 11/11/2022 se notificó un segundo y último requerimiento, también con 3 días (hábiles). Al vencer el plazo, la empresa no remitió la documentación solicitada; de igual forma, se corrobora de la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." que, sí se realizó el envío de alerta al correo registrado. Por estas conductas, el inspector propuso las sanciones tipificadas con el artículo artículo 46.3 (RLGIT).	S/ 2,300.00	NO	1	BAJA DE OFICIO	31/10/2024	NO HABIDO	20/06/2020	MICROEMPRESA	21/07/2020	2	SI	NO	NO	NO	NO

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MUYTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMPPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMPPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MUYTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MUYTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA		
9	36-2023	I	SEGEMAVIL PERÚ S.A.C.	1076-2023	MULTADO	7	R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	No pagó íntegramente la CTS. No pagó íntegramente las vacaciones e intereses legales. No cumplió haber pagado la gratificación trunca y sus intereses legales. No pago la bonificación extraordinaria y sus intereses legales. No pagó las remuneraciones. No haber acreditado el entregar certificados de trabajo. No cumplió con lo dispuesto en la MED. INSP. REQ (17/03/2023).	24.5 25.6 24.4 24.4 24.4 23.2 46.7	MUY GRAVE	Por medio de MED. INSP. REQ. de fecha 17/03/2023, se otorgó un plazo de 05 días (hábiles) para que el administrado cumpla con lo solicitado. La empresa no cumplió con la medida, configurándose con dicho proceder una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva, en perjuicio de dos (2) trabajadoras.	S/ 1,237.50	NO	2	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	13/12/2016	MICROEMPRESA	31/03/2017	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
10	1064-2021	J	ENCARGA TOTAL S.A.C.	1079-2023	MULTADO - RECONSIDERACIÓN	5	R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	No acreditar haber realizado el pago de CTS. No acreditar haber realizado el pago de la gratificación legal . No acreditar haber realizado el pago integro de la bonificación extraordinaria . No acreditar haber otorgado la remuneración (vacacional). No cumplir con lo solicitado en la MED. INSP. REQ (6/09/2021).	24.5 24.4 24.4 25.6 46.7	MUY GRAVE	Infundado el recurso de reconsideración: La administrada ofrece un nuevo medio de prueba por el recurso presentado; sin embargo, bajo el análisis del expediente N° 1014-2007-PHC/TC se determinó que, la prueba presentada por la impugnante no reúne las particularidades esenciales para acreditar el cumplimiento de las obligaciones exigidas, consecuentemente todas las infracciones se mantienen como sancionadas.	S/ 303.60	SI	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	19/08/2020	MICROEMPRESA	19/09/2020	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
11	1142-2022	K	ESLISO E.I.R.L.	1080-2023	ARCHIVAMIENTO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No ha presentado la información requerida en el REQ. DE INF.. No ha presentado la información requerida en el REQ. DE INF..	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El 08/06/2022 se notificó vía CAS. ELECT. el primer REQ. DE INF., otorgando 3 días (hábiles) para remitir la documentación. El 05/07/2022 se notificó un segundo y último requerimiento, también con 3 días (hábiles). La constancia de actuaciones inspectivas de investigación muestra que, la inspectora habría efectuado una entrevista de forma posterior a la emisión del Acta de infracción. Por tanto, se ha evidenciado el quebrantamiento del deber de motivación, principio del debido procedimiento, y de legalidad.	S/ 0.00	NO	No corresponden	BAJA DE OFICIO	25/07/2023	NO HABIDO	01/08/2018	MICROEMPRESA	28/09/2018	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
12	1210-2022	L	EFIENZA SERVICIOS GENERALES SOCIEDAD ANÓNIMA CERRADA - EFIENZA SERVICIOS GENERALES S.A.C.	1081-2023	MULTADO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No cumplir con presentar la información pedida mediante el REQ. DE INF. (6/10/2022). No cumplir con presentar la información pedida mediante el REQ. DE INF. (13/10/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El 06/10/2022 se notificó vía CAS. ELECT. el primer REQ. DE INF., otorgando 3 días (hábiles) para remitir la documentación. El 13/10/2022 se notificó un segundo y último requerimiento, también con 3 días (hábiles). Al vencer el plazo, la empresa no remitió la documentación solicitada; de igual forma, se corrobora de la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." que, si se realizó el envío de alerta al correo registrado. Por estas conductas, el inspector propuso las sanciones tipificadas con el artículo artículo 46.3 (RLGIT).	S/ 2,116.00	NO	1	BAJA DE OFICIO	31/10/2024	NO HABIDO	12/10/2018	MICROEMPRESA	26/10/2018	1	SI	NO	NO	NO	NO	NO	

N°	Nº DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	Nº DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	Nº DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	Nº DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMPPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMPPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA
13	15-2023	M	EMPRESA DE BIENES Y SERVICIOS GONZALES ARISMENDY S. A.C.	1082-2023	ARCHIVAMIENTO	1	LAB. INSP.	El sujeto inspeccionado no proporcionó la documentación requerida mediante REQ. DE INF. (26/08/2021).	45.2	GRAVE	El 26/08/2021 se notificó vía CAS. ELECT el REQ. DE INF. a la empresa. Del aplicativo de "Consulta de notificaciones" se verificó que, pese a depositarse los requerimientos en la casilla, no recibió la administrada las alertas por no haber registrado sus datos de contacto, por tanto, no procede la propuesta de multa.	S/ 0.00	SI	5	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	17/05/2018	PEQUEÑA EMPRESA	12/08/2021	NO	NO	NO	NO	NO	NO
14	1142-2022	K	ESLISO E.I.R.L.	1084-2023	CORRIGE ERROR	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	Rectifica un error aritmético, debido a que se colocó resolución "1180-2023", cuando lo correcto es 1080-2023".	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	BAJA DE DECISO	25/07/2023	NO HABIDO	01/08/2018	MICROEMPRESA	28/09/2018	NO	NO	NO	NO	NO	NO
15	1262-2022	N	ROMERO CARBAJAL RUBÉN DARIO	1087-2023	SE HA DEJADO SIN EFECTO PARCIALMENTE	8	R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP. LAB. INSP.	No haber pagado la CTS. No haber pagado el íntegro de las vacaciones trunca e sus intereses legales . No haber pagado la gratificación trunca y sus intereses legales. No haber pagado el íntegro de la bonificación extraordinaria y sus intereses legales. No haber pagado la remuneración. No acreditar contar con REG.ASIST. No presentar documentación requerida en la comparecencia (26/08/2022). No cumplir con lo dispuesto en la MED. INSP. REQ. (31/08/2022).	24.5 25.6 24.4 24.4 24.4 25.19 45.2 46.7	GRAVE MUY GRAVE	Se ha dejado sin efecto parcialmente: El 18/08/2022 se emitió un REQ. DE COMP. , solicitando documentación para el 26/08/2022 a las 10:00, con advertencia de multa por obstrucción . El 26/08/2022, el abogado del inspeccionado compareció presentando defensa documentada; durante la fiscalización, se verificaron las materias de inspección, pero el procedimiento se retrasó por la falta de colaboración al no remitir la empresa la información solicitada en el plazo . Configurándose una infracción al numeral 45.2(RLGIT). El 31/08/2022 se notificó una medida inspectiva al administrado, programada para el 06/09/2022, requiriéndole acreditar un punto específico. Aunque el administrado remitió una respuesta al vencimiento del plazo, no cumplió con el contenido de la medida. Esta conducta constituye una infracción al numeral 46.7 (RLGIT).	Se ha dejado sin efecto parcialmente	Se ha dejado sin efecto parcialmente	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	25/07/2014	MICROEMPRESA	20/11/2023	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
16	536-2022	B	COOPERATIVA DE AHORRO Y CRÉDITO LTDA MI FINANCIERA	1090-2023	ARCHIVAMIENTO	4	SEG. SOC. R. LAB. LAB. INSP. LAB. INSP.	No evidenciar el pago oportuno e íntegro de remuneración. No acreditar haber hecho efectivo el pagar vacaciones , así como vacaciones trunca (liquidación de beneficios sociales). No cumplir con entregar la información pedida mediante REQ. DE INF. notificado en fecha 06/04/2022. No cumplir con adoptar lo solicitado mediante MED. INSP. REQ.	24.4 25.6 45.2 46.7	GRAVE MUY GRAVE	En la IC se atribuyó una INF. LAB. INSP. por el incumplimiento del REQ. DE INF. notificado en fecha 06/04/2022 , acción que fue tipificada con el artículo 45.2 (RLGIT). Conforme al precedente de observancia obligatoria, correspondería tipificar bajo el artículo 46.3(RLGIT), por cuanto la demora del inspeccionado impidió concluir la investigación de las materias de remuneraciones y vacaciones. Se concluye que no procede la sanción propuesta por contravenir el principio de tipicidad. Se sustenta la emisión y notificación de la MED. INSP. REQ. de fecha 25/04/2022. La medida fue improcedente porque el único sustento era un registro administrativo básico, sin elementos concluyentes que acrediten infracciones laborales.	S/ 0.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	14/03/2014	MICROEMPRESA	24/06/2014	3	SI	1	SI	1	REVOCA

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1ª INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2ª INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3ª INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA
17	789-2022	Z	GREEN LIFE S.A. C.	1092-2023	MULTADO	1	LAB. INSP.	No asistió a la diligencia de visita inspectiva virtual (15/07/2022).	46.6	MUY GRAVE	El 20/07/2022, el inspector realiza una visita inspectiva sin encontrar trabajadores o representantes. A las 17:16 horas del mismo día, notifica una citación virtual, advirtiendo que la inasistencia constituirá infracción. Además, se corrobora de la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." que se ha cumplido con cursar la alerta de la notificación. Al no comparecer virtualmente representante de la empresa, se dejó constancia de su inasistencia.	S/ 1058.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	15/07/2013	MICROEMPRESA	14/06/2016	3	SI	NO	NO	NO	NO
18	31-2023	O	CABELLO CAPCHA JUAN	1093-2023	SUSPENSIÓN (JUICIO)	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	NO CONFIGURA COMO LAB. INSP.	NO CONFIGURA COMO LAB. INSP.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	NO se ha determinado.	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	06/10/2023	MICROEMPRESA	24/11/2022	NO	NO	NO	NO	NO	NO
19	1228-2022	P	HUAHUISA HUAMANI MARY ROXANA	1096-2023	ARCHIVAMIENTO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No cumplir con enviar la información pedida mediante REQ. DE INF. (15/03/2021). No cumplir con enviar la información pedida mediante REQ. DE INF. (05/04/2021).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El 15/03/2021 se notificó vía CAS. ELECT. primer REQ. DE INF., otorgando 3 días (hábiles) para remitir documentación. El 05/04/2021 se notificó segundo y último requerimiento, también con 3 días (hábiles). La Administrada no presentó documentación. Del aplicativo de "Consulta de notificaciones" se verificó que, pese a depositarse los requerimientos en su casilla, no recibió alertas por no haber registrado datos de contacto; conforme al lineamiento jurisprudencial, no procede la propuesta de multa.	S/ 0.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	23/05/2016	MICROEMPRESA	07/06/2021	NO	NO	NO	NO	NO	NO
20	1155-2022	Q	IDEAS CAMPUS S.A.C.	1099-2023	ARCHIVAMIENTO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	Cumplir con brindar la información y/o documentación para la ejecución de las actuaciones de investigación, de acuerdo al REQ. DE INF. (20/07/2022). Cumplir con brindar información y/o documentación para la ejecución de las actuaciones de investigación, de acuerdo al REQ. DE INF. (9/08/2022)	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El inspector consideró como conductas transgresoras independientes; el incumplimiento de la empresa a los REQ. DE INF. notificados los días 20/07/2022 y 09/08/2022. El 20/07/2022, se notificó el primer requerimiento vía CAS. ELECT. a la empresa, otorgando 5 días (hábiles) con apercibimiento de multa. El 09/08/2022 se emitió solo una constancia de actuaciones, no un requerimiento formal, lo que constituyó un error del inspector, no resultando razonable acoger la infracción. Del aplicativo de NOTIF. ELECT. se tiene que el requerimiento de fecha 20/07/2022, si fue depositado en la casilla del administrado, pero la inspeccionada no recibió la alerta al haber registrado sus datos de contacto, de forma posterior a las actuaciones inspectivas.	S/ 0.00	NO	No se ha determinado.	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	12/09/2017	MICROEMPRESA	19/07/2019	NO	NO	NO	NO	NO	NO

N°	N° DE E.S.	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE Acreditación (REMYPE)	1ª INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2ª INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3ª INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA	
21	881-2022	R	INSTITUTO DE EDUCACION SUPERIOR TECNOLOGICO PRIVADO IBEROAMERICA NO SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1100-2023	ARCHIVAMIENTO	1	LAB. INSP.	No cumplir con enviar la información pedida mediante REQ. DE INF. de fecha 23 de mayo del 2022.	45.2	GRAVE	La autoridad instructora al momento de emitir y notificar la IC, considero como conducta infractora el incumplimiento al REQ. DE INF. de fecha 23/05/2022 y no al del 27/06/2022; error que ha trascendido en el IFI, en donde se examina el incumplimiento al requerimiento de fecha 23/05/2022 y determina la existencia de infracción. En tal sentido, en el procedimiento sancionador se ha trasgredido el derecho a una decisión motivada debidamente y el de defensa que le asisten a la empresa; por tanto, la autoridad sancionadora no se acoge a la propuesta de sanción formulada en la IC.	S/ 0.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	01/10/2018	MICROEMPRESA	08/11/2018	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
22	1090-2022	S	SICMA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1102-2023	ARCHIVAMIENTO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	Retrasar o perturbar la función de inspección al no presentar la información y/o documentación demandada mediante REQ. DE INF. (02/08/2022). Retrasar o perturbar la función de inspección al no presentar la información y/o documentación demandada mediante REQ. DE INF. notificado en fecha (22/08/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El Inspector propuso sanciones por REQ. DE INF. del 02/08/2022 y 22/08/2022, calificándolas como infracciones muy grave y grave [artículos 46.3 y 45.5 (RLGIT)]. El 08/08/2021, la RES. SALA PLENA N° 001-2021-SUNAFIL/TFL determinó que si la demora frustra la fiscalización, la infracción debe tipificarse en el artículo 46.3 (RLGIT). En el expediente se advirtió la conducta obstruccionista por parte de la empresa, que impidió al inspector emitir pronunciamiento de fondo. En ese sentido, viendo el cometido en el AI no correspondía la adecuación realizada en la IC del numeral 45.2 (RLGIT); al numeral 46.3 (RLGIT); quebrantándose el principio del debido procedimiento administrativo.	S/ 0.00	NO	No se ha determinado.	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	13/07/2007	MICROEMPRESA	25/05/2010	2	SI	1	SI	NO	NO	
23	864-2022	T	ASCENSORES TRANSNACIONALES E.I.R.L.	1104-2023	MULTADO	1	LAB. INSP.	No facilitar la información y documentación demandada mediante REQ. DE INF. (23/05/2022).	45.2	GRAVE	El 24/05/2022 se notificó vía CAS. ELECT el REQ. DE INF. a la empresa, otorgando 3 días (hábiles) con apercibimiento de multa. Al vencer el plazo, la empresa no remitió la documentación solicitada; de igual forma, se corrobora de la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." el envío de alerta al correo registrado. Por esta conducta, el Inspector propuso sanción tipificándola como INFR. GRAV. según el artículo 45.2 (RLGIT).	S/ 736.00	NO	3	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	24/08/2016	MICROEMPRESA	05/05/2017	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
24	1255-2022	U	EMVIMEP S.R.L.	1105-2023	MULTADO	7	R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	No haber acreditado el pago de la CTS. No se acreditó el pagar la remuneración (vacacional). No haber pagado la gratificación. No haber acreditado el pago bonificación extraordinaria. No haber pagado la remuneración. No haber acreditado la entrega del certificado de trabajo. No haber dado cumplimiento a la MED. INSP. REQ. (07/09/2022).	24.5 25.6 24.4 24.4 24.4 23.2 46.7	MUY GRAVE	El 07/09/2022 se notificó a la empresa una MED. INSP. REQ., programada para el 12/09/2022, otorgándole 3 días (hábiles) para acreditar diversos conceptos laborales. Al vencimiento del plazo, la administrada no dio respuesta, por lo que la inspectora determinó que incumplió su deber de colaboración al no demostrar la acreditación de remuneración vacacional, bonificación extraordinaria, pago de remuneración, certificado de trabajo, gratificaciones y depósito de CTS.	S/ 3,542.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	13/12/2024	PEQUEÑA EMPRESA	13/09/2021	9	SI	NO	NO	NO	NO	

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE AREDITACIÓN (REMYPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA	
25	1204-2022	V	RECEPCIONES LA MUNDIAL AREQUIPEÑA S. R.L.	1107-2023	ARCHIVAMIENTO	1	LAB. INSP.	No cumplió con brindar información y/o documentación para las actuaciones requeridas para investigación (20/07/2022).	46.3	MUY GRAVE	El 23/08/2022 se notificó vía CAS. ELECT. a la empresa un primer REQ. DE INF., otorgándole 5 días (hábiles) para remitir documentación, advirtiéndole que el incumplimiento configuraría OBST. LAB. INSP.; al vencer el plazo la administrada no remitió la información. Se constató del aplicativo "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT.", que, si bien el REQ. DE INF. fue depositado en la CAS. ELECT. asignada a la fecha de depósito de ésta, la inspeccionada no recibió la alerta a través del E-MAIL y/o servicio de mensajería, al haber registrado sus datos de contacto, de forma posterior a la notificación del REQ. DE INF. analizado.	S/ 0.00	NO	No se ha determinado.	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	01/07/2011	MICROEMPRESA	22/09/2011	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
26	849-2022	W	VEV GRUPO LOGISTICO S.A. C.-GRUPO VEV S.A.C.	1108-2023	MULTADO	10	R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. SEG. SOC. SEG. SOC. LAB. INSP. LAB. INSP. LAB. INSP.	No pagar las gratificaciones legales. No pagar la bonificación extraordinaria. No depositó la CTS. No pagó la remuneración (vacacional). No se ha registrado en planillas al recurrente. No inscribió en el régimen de SEG. SOC. en salud al recurrente. No inscribió en el régimen de SEG. SOC. en pensiones al recurrente. No remitió la información y/o documentación requerida mediante REQ. DE INF. (17/05/2022). No remitió la información y/o documentación requerida mediante REQ. DE INF. (31/05/2022). El sujeto inspeccionado no cumplió con la MED. INSP. REQ (28/06/2022).	24.4 24.4 24.5 25.6 25.20 44-B.1 44-B.1 45.2 45.2 46.7	GRAVE GRAVE MUY GRAVE	El 17/05/2022 se notificó un REQ. DE INF. a la empresa, otorgando 4 días (hábiles) para remitir documentación, y el 31/05/2022 se realizó un segundo requerimiento con 3 días (hábiles) adicionales, ambos vía CAS. ELECT. y con advertencia de multa por obstrucción. La plataforma de notificaciones confirmó el envío de alertas al E-MAIL registrado, pero la empresa no remitió la información solicitada, provocando un retraso en la fiscalización ante la falta de colaboración, en conformidad con el numeral 45.2 (RLGIT). El 28/06/2022 se notificó a la empresa una MED. INSP. REQ., programada para el 05/07/2022, otorgándole 4 días (hábiles) para cumplir. El Inspector determinó que el administrado faltó a su deber de colaboración al no cumplir lo solicitado, a pesar de habersele advertido que se constituiría una infracción con multa, como lo establece el numeral 46.7 (RLGIT).	S/ 2,070.00	NO	1	BAJA PROV. DE OFICIO	31/10/2024	HABIDO	01/06/2019	MICROEMPRESA	19/10/2020	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
27	200-2022	X	HJBS SERVICIOS GENERALES S.A. C.	1114-2023	CADUCIDAD	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	NO CONFIGURA COMO INF. LAB. INSP.	NO CONFIGURA COMO LAB. INSP.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	BAJA DE OFICIO	31/10/2024	HABIDO	01/03/2017	MICROEMPRESA	25/08/2017	1	SI	NO	NO	NO	NO	
28	871-2022	Y	LABORATORIOS LA COOPER S.A. C.	1114-2023	MULTADO	1	EMP. COLOC.	No tener cuota de empleo (personas con discapacitadas).	30.3	NO CONFIGURA COMO INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	NO CONFIGURA COMO INF. LAB. INSP.	NO CONFIGURA COMO LAB. INSP.	SI	NO CONFIGURA COMO INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	01/07/2006	PEQUEÑA EMPRESA	17/06/2010	NO	NO	NO	NO	NO	NO	

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1° INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2° INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3° INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA
29	1098-2022	Z	ABP S.R.L.	1122-2023	MULTADO	6	R. LAB. R. LAB. R. LAB. SEG. SOC. SEG. SOC. LAB. INSP.	No acreditó el pago oportuno e íntegro de la remuneración. No consignae en boletas (remuneración), a un trabajador de construcción civil adicional. No acreditó la inscripción del trabajador, en la planilla. No acreditó la inscripción del trabajador, en el régimen de la SEG. SOC. en salud. No acreditó la inscripción en el régimen de la SEG. SOC. en pensiones. No acreditó el cumplimiento de la medida de requerimiento (27/05/2022).	24.4 24.2 25.20 44-B.1 44-B.1 46.7	MUY GRAVE	El 27/05/2022 se notificó a la empresa una MED. INSP. REQ., programada para el 01/06/2022, otorgándole 3 días (hábiles) para acreditar lo requerido. Al vencimiento del plazo, la empresa remitió una respuesta parcial, sin exhibir la documentación total que acreditara el cumplimiento, además en sus descargos alegó que cómo iba a cumplir lo solicitado si el trabajador en cuestión no laboraba para ella en el periodo de inspección. El Inspector postuló la infracción por incumplimiento.	S/ 9,844.00	SI	37	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	05/12/2008	PEQUEÑA EMPRESA	13/09/2021	NO	NO	NO	NO	NO	NO
30	133-2022	AA	ILAVE CONSTRUCCION Y CONSULTORIA SAC	1126-2023	ARCHIVAMIENTO	1	LAB. INSP.	No haber presentado la información pedida mediante REQ. DE INF. (19/11/2021).	46.3	MUY GRAVE	Del aplicativo de NOTIF. ELECT. se evidencia que el requerimiento fue notificado en la CAS. ELECT. de la Empresa el 19/11/2021, concediéndole un intervalo de siete días (hábiles); pero ésta no recibió la alerta por E-MAIL al haber registrado el administrador sus datos de contacto en fecha posterior a dicha notificación.	S/ 0.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	NO HALLADO	17/02/2015	MICROEMPRESA	09/07/2015	1	SI	NO	NO	NO	NO
31	874-2022	F	TECNICAS DEL ACERO S.A.C.	1128-2023	MULTADO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No cumplir con enviar la información pedida mediante REQ. DE INF. (05/05/2022). No cumplir con enviar la información pedida mediante REQ. DE INF. (17/05/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	La Empresa recibió dos REQ. DE INF. vía CAS. ELECT.; el primero el 05/05/2022 y el último el 17/05/2022, otorgándole 5 días (hábiles) de plazo para cada caso, y aunque SUNAFIL cumplió con enviar las alertas al E-MAIL registrado, la Empresa no presentó la documentación solicitada pese al apercibimiento y plazo otorgado, según consta en el AI.	S/ 9,108.00	NO	7	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	24/01/2011	PEQUEÑA EMPRESA	31/03/2021	15	SI	NO	NO	NO	NO
32	674-2022	AB	CAMARGO HURTADO EMILIANO FERNANDO	1131-2023	ARCHIVAMIENTO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	Retrasar o perturbar la función de inspección al no presentar la información y/o documentación demandada mediante REQ. DE INF. (23/03/2022). Retrasar o perturbar la función de inspección al no presentar la información y/o documentación demandada mediante REQ. DE INF. (29/03/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	La empresa recibió dos REQ. DE INF. vía CAS. ELECT.; el primero el 23/03/2022 y el último el 29/03/2022 otorgándole 3 días (hábiles) de plazo para cada caso. Del aplicativo de NOTIF. ELECT. se evidencia que el requerimiento fue depositado en la CAS. ELECT. de la Empresa, pero ésta no recibió la alerta por E-MAIL al haber registrado el administrador sus datos de contacto en fecha posterior a dicha notificación.	S/ 0.00	NO	NO SE SEÑALA	BAJA DE OFICIO	31/10/2024	HABIDO	05/12/2019	MICROEMPRESA	24/01/2022	NO	NO	NO	NO	NO	NO
33	845-2022	AC	JUM ENTRETENIMIENTO E.I.R.L.	1132-2023	ARCHIVAMIENTO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	Retrasar o perturbar la función de inspección al no presentar la información y/o documentación demandada mediante REQ. DE INF. (25/07/2022). Retrasar o perturbar la función de inspección al no presentar la información y/o documentación demandada mediante REQ. DE INF. (05/08/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	La empresa recibió dos REQ. DE INF. vía CAS. ELECT.; el primero el 25/07/2022 y el último el 05/08/2022 otorgándole 3 días (hábiles) de plazo para cada caso. Del aplicativo de NOTIF. ELECT. se evidencia que el requerimiento fue depositado en la CAS. ELECT. de la Empresa, pero ésta no recibió la alerta por E-MAIL al haber registrado el administrador sus datos de contacto en fecha posterior a dicha notificación.	S/ 0.00	NO	NO SE SEÑALA	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	01/06/2016	MICROEMPRESA	14/06/2016	NO	NO	NO	NO	NO	NO

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA
34	1161-2022	AD	CONSTRUCTOR A LUMAR S.A.C.	1133-2023	MULTADO	1	LAB. INSP.	No ha presentado la información requerida en el REQ. DE INF. (4/08/2022).	46.3	MUY GRAVE	Del aplicativo de NOTIF. ELECT. se evidencia que el requerimiento fue notificado en la CAS. ELECT. de la empresa el 04/08/2022, concediéndole un intervalo de siete 3 días (hábiles); y aunque SUNAFIL cumplió con enviar las alertas al E-MAIL registrado, la Empresa no presentó la documentación solicitada pese al apercibimiento y plazo otorgado, según consta en el AI.	S/ 1,058.00	NO	1	BAJA DE OFICIO	31/07/2024	HABIDO	11/02/2011	MICROEMPRESA	28/04/2011	1	SI	NO	NO	NO	NO
35	814-2022	AE	COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO PRESTAPLUS SANTA ROSA LTDA - CCOPAC PRESTAPLUS SANTA ROSA LTDA	1134-2023	ARCHIVAMIENTO	3	LAB. INSP. LAB. INSP. LAB. INSP.	Cumplir con brindar información y/o documentación para la ejecución de las actuaciones de investigación (17/05/2022). Cumplir con brindar información y/o documentación para la ejecución de las actuaciones de investigación (06/06/2022). Cumplir con brindar información y/o documentación para la ejecución de las actuaciones de investigación (15/06/2022).	46.3 46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE MUY GRAVE	La empresa recibió tres REQ. DE INF. vía CAS. ELECT.; el primero el 17/05/2022, un segundo el 06/06/2022, y por último en fecha 15/06/2022; otorgándole 5 días (hábiles) de plazo por cada uno. Del aplicativo de NOTIF. ELECT. se evidencia que el requerimiento fue depositado en la CAS. ELECT. de la Empresa, pero ésta no recibió la alerta por E-MAIL al haber registrado el administrado sus datos de contacto a la fecha de emisión de la resolución.	S/ 0.00	NO	NO SE SEÑALA	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	01/11/2017	MICROEMPRESA	18/01/2019	NO	NO	NO	NO	NO	NO
36	1116-2022	AF	MULTISERVICIO S DELGADO LINARES S.A.C.	1143-2023	MULTADO	3	R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	No cumplir con acreditar registro en la planilla electrónica. No cumplir su obligación sobre boletas (remuneraciones) / formalidades. No cumplir lo solicitado en la MED. INSP. REQ (28/09/2022).	24.2 23.4 46.7	MUY GRAVE	Del aplicativo de NOTIF. ELECT. se evidencia el requerimiento de fecha 24/08/2022, concediéndole un intervalo de 5 días (hábiles) a la empresa; la cual no recibió la alerta por E-MAIL al haber registrado el administrado sus datos de contacto en fecha posterior a dicha notificación y al no haber ingresado con anterioridad o simultáneamente a la notificación del REQ. DE INF. a su casilla. En el caso concreto, la Inspectora determinó que la Empresa no cumplir con lo requerido afecta a 5 trabajadores por cuestiones de formalidades de planilla y entrega de boletas de pago.	S/ 1,656.00	SI	5	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	01/12/2012	MICROEMPRESA	28/05/2015	NO	NO	NO	NO	NO	NO
37	1113-2022	AG	GLOBAL NINA SECURITY SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1144-2023	MULTADO	6	R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	No acreditar el haber entregado boletas con las formalidades de ley. No cumplir el pago de horas extras. No haber acreditado el íntegro del pago de la remuneración de vacaciones. No haber acreditado el íntegro del pago de la remuneración convencional. No acreditar la entrega del certificado de trabajo. No contar con el REG.ASIST. No cumplir con la MED. INSP. REQ (16/09/2022).	23.2 25.6 25.6 24.4 23.2 25.19 46.7	MUY GRAVE	La empresa no cumplió con lo requerido en la MED. INSP. REQ. notificada el día 16/09/2022 y programada para el día 21/09/2022, otorgándose el plazo de 3 días (hábiles); resultando afectado 3 trabajadores; no exhibiendo documentación que acredite el cumplimiento de lo requerido respecto al cumplimiento de declarar y pagar los aportes al SPP, la entrega de boletas de pago, el pagar las horas extra, el pago de la remuneración convencional, la entrega del certificado de trabajo y el pago de la remuneración vacacional.	S/ 1,334.00	NO	3	BAJA PROV. DE OFICIO	31/10/2024	HABIDO	08/09/2014	MICROEMPRESA	03/02/2017	10	SI	NO	NO	NO	NO

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA			
38	659-2022	AH	CORPORACION TIERRA SOL S.A. C	1146-2023	MULTADO	2	R. LAB. LAB. INSP.	No acreditar el haber entregado boletas de pago. No cumplir con lo solicitado mediante MED. INSP. REQ. (6/05/2022).	23.2 46.7	MUY GRAVE	La empresa no cumplió con lo requerido en la MED. INSP. REQ. notificada el día 06/05/2022 y programada para el día 18/05/2022, resultando afectado un trabajador; del expediente inspectivo, obra la MED. INSP. REQ. mediante la cual se le otorgó a la Empresa el plazo de 8 días (hábiles) a fin de que cumpla.	S/ 1,058.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	05/08/2011	MICROEMPRESA	06/10/2011	1	SI	NO	NO	NO	NO	NO		
39	328-2022	AI	J.P. INGENIERIA Y SERVICIOS S. R.L.	1147-2023	MULTADO	1	LAB. INSP.	No proporcionar la información solicitada mediante REQ. DE INF. (fecha 31/01/2022).	45.2	GRAVE	El 31/01/2022, se notificó a la empresa un REQ. DE INF. a través de su CAS. ELECT., concediéndole un intervalo de (3) días (hábiles) para presentar la documentación solicitada. La empresa no cumplió con entregar la información que se solicitó dentro del plazo establecido, y se constató mediante la "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." que no recibió alertas por E-MAIL ni mensajería debido a que no había registrado sus datos de contacto. Posteriormente, se verificó que la empresa había ingresado previamente a su casilla asignada el 09/08/2020, fecha anterior a la notificación del requerimiento. Esta situación implica una responsabilidad administrativa según lo establecido en la RES. SALA PLENA N° 002-2023-SUNAFIL/TFL.	S/ 506.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	19/03/2007	MICROEMPRESA	12/11/2010	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
40	27-2023	U	EMVIMEP S.R.L.	1150-2023	MULTADO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No asistir a diligencia de comparecencia (27/01/2023). El sujeto inspeccionado no proporcionó la documentación requerida (02/02/2023).	46.10 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	Con fecha 20/01/2023 se notificó vía CAS. ELECT. a la Empresa el REQ. DE COMP. virtual programada para el día 27/01/2023 a horas 10:00, mediante el aplicativo zoom, habiéndose remitido para ello, el enlace correspondiente, sin haberse encontrado presente el representante de la Empresa o su apoderado, el Inspector comisionado esperó un tiempo prudencial de diez (10) minutos. Con fecha 02/02/2023 se notificó, vía CAS. ELECT., a la inspeccionada un primer REQ. DE INF., otorgando el plazo de (4) días (hábiles) para que remita la documentación detallada en el mismo; también se corrobora de la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." que se ha cumplido con cursar la alerta de la notificación, por lo que queda acreditada la INF. LAB. INSP.	S/ 7,623.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	13/12/2024	PEQUEÑA EMPRESA	13/09/2021	9	SI	NO	NO	NO	NO	NO	NO	

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1ª INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2ª INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3ª INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA		
41	1152-2022	AJ	GT TRANSPORTES E.I.R.L.	1162-2023	ARCHIVAMIENTO	5	R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	Acreditar el haber pagado de las vacaciones la remuneración. Acreditar el haber pagado la CTS. Acreditar el haber pagado gratificaciones . Acreditar el haber pagado bonificación (extraordinaria). Cumplir con lo dispuesto en la MED. INSP. REQ (fecha 03/08/2022).	25.6 24.5 24.4 24.4 46.7	MUY GRAVE	El Inspector determinó que la Empresa incumplió con la MED. INSP. REQ. notificada el 03/08/2022 y programada para el 08/08/2022, afectando a un trabajador. Sin embargo, según el análisis previo de la infracción relacionada con el incumplimiento de gratificación, pagos de CTS y remuneración vacacional, bonificación extraordinaria; se constató que la empresa había subsanado su conducta transgresora con anterioridad a la notificación de la IC, lo cual implica también la subsanación de la MED. INSP. REQ., siendo aplicable el eximente de responsabilidad por subsanación voluntaria.	S/ 0.00	SI	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	25/01/2011	PEQUEÑA EMPRESA	12/07/2022	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
42	1144-2022	AK	DENTAL PLAZA E.I.R.L.	1166-2023	MULTADO	4	R. LAB. SEG. SOC. SEG. SOC. LAB. INSP.	No haber acreditado el registro en la planilla de pago. No haber acreditado la inscripción en la SEG. SOC., salud. No haber acreditado la inscripción en la SEG. SOC., pensiones. No cumplir con lo solicitado mediante MED. INSP. REQ de fecha 25/04/2019.	25.20 44.B.1 44.B.1 46.7	MUY GRAVE	Con fecha 25/04/2019 se procedió a notificar el REQ. DE COMP. programada para el día 09/05/2019 a horas 10:00, en las oficinas de la Zona Desconcentrada de Trabajo y P.E.- (Majes/Pedregal); al no haberse encontrado presente el representante de la empresa, se efectuaron los llamados reiterativos correspondientes, esperando un tiempo prudencial de tolerancia de 10 minutos; de forma que al haberse generado la inasistencia se configura la infracción. El Inspector determinó que la empresa no cumplió con lo requerido en la MED. INSP. REQ. expedida y notificada el día 25/04/2019 y programada para el día 09/05/2019, otorgándose el plazo de 8 días (hábiles) para que acredite lo requerido, resultando afectados 4 trabajadores, acorde a lo señalado en el AI.	S/ 1,344.00	NO	4	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	01/12/2010	MICROEMPRESA	06/10/2011	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
43	1129-2022	AL	RIEMANN CONTRATISTAS Y CONSULTORES S.A.C	1167-2023	CADUCIDAD	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	NO CONFIGURA COMO INF. LAB. INSP.	NO CONFIGURA COMO LAB. INSP.	No se ha determinado.	No se ha determinado.	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	07/09/2007	MICROEMPRESA	26/09/2013	5	SI	NO	NO	NO	NO		
44	906-2022	AM	GRUPO CEDAL CONTRATISTAS GENERALES S.A.C	1175-2023	MULTADO	5	R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	No acreditar el pago íntegro de la remuneración. No acreditar el pago íntegro de la gratificación legal. No acreditar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria. No acreditar el depósito y/o pago de la CTS. No cumplir con lo solicitado mediante MED. INSP. REQ de fecha 27/06/2022.	24.4 24.4 24.4 24.5 46.7	MUY GRAVE	La Inspectoría determinó que la Empresa no cumplió con lo requerido en la MED. INSP. REQ. notificada el día 27/06/2022 y programada para el día 01/07/2022, resultando afectado un (1) ex trabajador; otorgándose el plazo de 3 días (hábiles).	S/ 1,058.00	SI	1	BAJA PROV. DE OFICIO	31/10/2024	HABIDO	01/08/2017	MICROEMPRESA	11/08/2017	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYTE)	FECHA DE AREDITACIÓN (REMYTE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA
45	1274-2022	AN	COMERCIALIZA DORA ALABRI GAS S.A.C.	1178-2023	MULTADO	1	LAB. INSP.	No proporcionó la documentación requerida en el REQ. DE INF. (notificado el 23/11/2022.	45.2	GRAVE	Con fecha 23/11/2022 se notificó, vía CAS. ELECT. a la empresa un REQ. DE INF., por medio del cual la Inspectoría le otorgó el plazo de 4 días (hábiles) para que remita la documentación; asimismo, se corrobora de la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." que se ha cumplido con cursar la alerta de la notificación efectuada al E-MAIL registrado por la empresa. Por tanto, ante lo evaluado, la empresa no cumplió con el requerimiento en perjuicio de un (1) ex trabajador.	S/ 506.00	NO	1	BAJA DE OFICIO	31/10/2024	HABIDO	08/10/2010	MICROEMPRESA	02/09/2011	17	SI	NO	NO	NO	NO
46	901-2022	AN	SAUNA AMERICA E.I.R.L	1179-2023	MULTADO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No ha presentado la información solicitada en mérito al REQ. DE INF. (fecha 5 /08/2022). No ha presentado la información solicitada en mérito al REQ. DE INF. de (fecha 11/08/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	El Inspector notificó vía CAS. ELECT. dos REQ. DE INF. a la empresa: el primero el 05/08/2022 y el segundo el 11/08/2022, otorgando en cada caso un plazo de 3 días (hábiles). Se verificó en la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." que las alertas fueron enviadas correctamente al E-MAIL registrado por la empresa. A pesar de los apercibimientos y plazos otorgados, la empresa no presentó la información solicitada, por lo que el Inspector propuso las sanciones correspondientes al haberse obstaculizado el procedimiento inspectivo.	S/ 1,058.00	NO	1	BAJA DE OFICIO	16/11/2022	HABIDO	20/02/2013	MICROEMPRESA	18/07/2013	NO	NO	NO	NO	NO	NO
47	549-2022	AO	CORPORACION EDUCATIVA FARADAY S.A.C.	1180-2023	ARCHIVAMIENTO	1	LAB. INSP.	No cumplir con haber presentado la información pedida mediante REQ. DE INF. (notificado el 5/04/2022).	46.3	MUY GRAVE	La Inspectoría notificó vía CAS. ELECT. un REQ. DE INF. a la empresa el 05/04/2022, otorgando un plazo de 5 días (hábiles) para remitir la documentación solicitada. Sin embargo, aunque el requerimiento fue depositado en la CAS. ELECT. de la empresa, esta no recibió la alerta por E-MAIL ni servicio de mensajería, ya que no había registrado sus datos de contacto antes o durante la fecha del requerimiento que originó el procedimiento sancionador.	S/ 0.00	NO	1	BAJA DE OFICIO	31/08/2023	NO HABIDO	01/02/2005	PEQUEÑA EMPRESA	30/01/2012	NO	NO	NO	NO	NO	NO
48	1278-2022	AP	RED SIETE SERVICIOS INTEGRALES PERÚ S.R.L	1182-2023	MULTADO	3	R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	No haber acreditado el pagar la remuneración No haber acreditado el pagar las vacaciones truncas. No cumplir con lo solicitado mediante MED. INSP. REQ. (fecha 13/10/2022).	25.1 25.6 46.7	MUY GRAVE	El Inspector verificó que la empresa no cumplió con la MED. INSP. REQ. notificada el 13/10/2022, con fecha de cumplimiento el 18/10/2022, en la cual se le concedieron (5) días (hábiles) para acreditar el pago de remuneraciones, el pago mínimo de remuneración y vacaciones truncas. Según consta en el AI y tras la evaluación realizada, se comprobó que la empresa faltó a su deber de colaboración al no cumplir con la medida inspectiva ordenada.	S/ 1,058.00	NO	1	SUSPENDIDO TEMPORAL	SIN FECHA	HABIDO	01/10/2015	MICROEMPRESA	20/10/2015	NO	NO	NO	NO	NO	NO

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYTYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYTYPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA	
49	1069-2022	AQ	INVERSIONES VELASQUEZ EIRL	1184-2023	ARCHIVAMIENTO	1	LAB. INSP.	No cumplir con haber presentado la información pedida mediante REQ. DE INF. (notificado el 11/04/2022).	46.7	MUY GRAVE	El Inspector emitió y notificó vía E-MAIL una MED. INSP. REQ. el 11/04/2022, otorgando plazo hasta el 19/04/2022 para que la empresa remita información solicitada. Sin embargo, al no existir acuse de recibo que confirme la recepción del E-MAIL, según el numeral 20.4 del T.U.O. de la LPAG, el Inspector debió notificar la medida mediante cédula de notificación, lo cual no ocurrió. Por lo tanto, se concluye que la medida inspectiva no fue válidamente notificada, transgrediendo el derecho a un debido procedimiento, como el de defensa.	S/ 0.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	02/07/2003	MICROEMPRESA	10/06/2010	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
50	1032-2022	L	EFIENZA SERVICIOS GENERALES SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - EFIENZA SERVICIOS GENERALES S.A. C.	1185-2023	MULTADO	5	R. LAB. R. LAB. LAB. INSP. LAB. INSP.	No haber pagado la remuneración del periodo laborado. No haber pagado las vacaciones. No enviar la información pedida en el REQ. DE INF. (fecha 2/09/2022). No enviar la información pedida en el REQ. DE INF. (fecha 8/09/2022). No cumplir con adoptar lo solicitado en la MED. INSP. REQ (fecha 14/09/2022).	24.4 25.6 45.2 46.7	GRAVE GRAVE MUY GRAVE	Se configuró una INFR. GRAV. a la LAB. INSP. según el numeral 45.2 (RLGIT), al verificarse que la empresa no atendió dos REQ. DE INF. El primer requerimiento fue notificado el 02/09/2022 y el segundo el 08/09/2022, ambos con un intervalo de 3 días (hábiles) para dar cumplimiento. Si bien la empresa registró sus datos de contacto el 06/09/2022, se constató que había realizado el ingreso a su CAS. ELECT. desde el 30/05/2022, por lo que ambas notificaciones se consideran válidas y debidamente efectuadas; configurándose una INFR. GRAV. a la LAB. INSP. El inspector verificó que la empresa incumplió la MED. INSP. REQ. notificada el 14/09/2022, con fecha de cumplimiento el 19/09/2022, en la cual se le concedieron (3) días (hábiles) para acreditar el pago de remuneraciones y vacaciones de un ex trabajador. Al no cumplir con lo solicitado dentro del plazo, se configuró una infracción muy grave a la LAB. INSP. según el numeral 46.7 (RLGIT).	S/ 2070.00	NO	1	BAJA DE OFICIO	31/10/2024	NO HABIDO	12/10/2018	MICROEMPRESA	26/10/2018	1	SI	NO	NO	NO	NO	NO
51	898-2022	AR	MENGAM S.A.C	1192-2023	ARCHIVAMIENTO	1	LAB. INSP.	No cumplió con brindar la información y/o documentación para la ejecución de las actuaciones de investigación, (notificado en fecha 31/05/2022).	46.3	MUY GRAVE	En el expediente inspectivo digital se registraron dos REQ. DE INF.; el primero expedido y notificado vía CAS. ELECT. el 31/05/2022, y el segundo el 06/06/2022, ambos otorgando un plazo de 3 días (hábiles) para la remisión de documentación; sin embargo, aunque los requerimientos fueron depositados en la CAS. ELECT. asignada a la empresa, esta no recibió las alertas correspondientes a través del E-MAIL y/o servicio de mensajería, debido a que registró sus datos de contacto en fecha posterior a la notificación de dichos requerimientos.	S/ 0.00	NO	No manifiesta	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	21/11/2018	MICROEMPRESA	31/01/2020	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
52	838-2022	AS	CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS SAN AGUSTIN S. R.L.	1203-2023	MULTADO	1	SST	No cumplir con haber efectuado una identificación de peligros, evaluación de riesgos y sobre las medidas de control no haberlas determinado; así como no haber elaborado adecuadamente un reglamento interno de SST que contemple estándares adecuados.	28.1	NO CONFIGURARA COMO INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	NO CONFIGURA COMO INF. LAB. INSP.	NO CONFIGURARA COMO LAB. INSP.	NO	NO CONFIGURARA COMO INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	07/08/2008	MICROEMPRESA	21/01/2010	2	SI	NO	NO	NO	NO	

N°	N° DE E.S.	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA				
53	314-2022	AT	CENTRAL DE INTELIGENCIA PRIVADA DEL PERU SOCIEDAD ANONIMA	1207-2023	ARCHIVAMIENTO	2	R. LAB. LAB. INSP.	No evidenciar el pago oportuno e íntegro, según ley, de la remuneración. No cumplir con lo dispuesto en la MED. INSP. REQ. (fecha 21 /01/2022).	24.4 46.7	MUY GRAVE	El inspector determinó que la empresa incumplió la MED. INSP. REQ. notificada el 21/01/2022 y programada para verificación el 04/02/2022, la cual afectaba a 1 trabajador y otorgaba un lapso de 10 días (hábiles) para el cumplimiento; al vencimiento del plazo, el inspector verificó que la Empresa no cumplió con el contenido de la medida al no exhibir la documentación que acreditara el cumplimiento total de lo requerido, específicamente en la materia de remuneraciones.	S/ 0.00	SI	1	SUSPENDIDO TEMPORAL	SIN FECHA	HABIDO	19/11/2013	MICROEMPRESA	24/06/2014	2	SI	1	SI	NO	NO				
54	1262-2022	N	ROMERO CARBAJAL RUBEN DARIO	1208-2023	MULTADO -RECONSIDERACIÓN	8	R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP.	No haber pagado la CTS trunca y sus intereses. No haber pagado íntegramente las vacaciones trunca. haber pagado la gratificación trunca. No haber pagado íntegramente la bonificación extraordinaria. No haber pagado la remuneración al trabajador. No acreditar contar con REG.ASIST. con las formalidades de ley. No presentar documentación requerida en la LAB. INSP. a (fecha 26/08/2022). No cumplir con lo dispuesto en la MED. INSP. REQ. (fecha 31/08/2022).	24.5 25.6 24.4 24.4 24.4 25.19 45.2 46.7	GRAVE MUY GRAVE	Reconsideración - fundado en parte ya que se recalculó la multa por no haberse considerado la inscripción en el REMYPE: En el expediente inspectivo digital consta un tercer REQ. DE COMP. emitido el 18/08/2022 y notificado en la misma fecha, programado para el 26/08/2022; aunque durante la fiscalización se logró verificar las materias objeto de inspección, el procedimiento inspectivo se vio retrasado debido a la falta de colaboración del administrado, quien no remitió en el plazo otorgado la documentación o información solicitada en el tercer requerimiento de inspección, lo cual configuró una INFR. GRAV. a la LAB. INSP. según el numeral 45.2 (RLGIT). La inspectora determinó que el Administrado incumplió la MED. INSP. REQ. notificada físicamente el 31/08/2022 y programada para el 06/09/2022, que afectaba a 1 trabajadora; si bien el administrado remitió una respuesta, esta no cumplió con el contenido total de la medida al no presentar la documentación que acreditara completamente lo requerido, lo cual configuró una infracción muy grave a la LAB. INSP. según el numeral 46.7 (RLGIT).	S/1564.00	SI	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	25/07/2014	MICROEMPRESA	20/11/2023	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
55	1136-2022	AU	CONSTRUCTOR A Y CONSULTORES KAS & VE S.A.C.	1213-2023	ARCHIVAMIENTO	2	LAB. INSP. LAB. INSP.	No cumplir con haber presentado la información pedida mediante el REQ. DE INF. (fecha 30/05/2022). No cumplir con haber presentado la información pedida mediante REQ. DE INF. (notificado 08/06/2022).	46.3 46.3	MUY GRAVE MUY GRAVE	La empresa recibió dos REQ. DE INF. vía CAS. ELECT.; el primero el 30/05/2022 y el último el 08/06/2022; otorgándole 3 días (hábiles) de plazo por cada requerimiento. Del aplicativo de NOTIF. ELECT. se evidencia que el administrado no recibió la alerta por E-MAIL al no haber registrado el administrado sus datos de contacto previa o simultánea al REQ. DE INF. que fue objeto del procedimiento sancionador.	S/ 0.00	NO	3	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	05/07/2017	MICROEMPRESA	05/08/2020	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO		

N°	N° DE ES	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA	
56	1201-2022	AV	MEDINA DE RAMOS CAMILA LELIZ	1218-2023	ARCHIVAMIENTO	1	LAB. INSP.	No ha presentado la información requerida en el REQ. DE INF. (fecha 06/09/2022).	45.2	GRAVE	Con fecha 06/09/2022 se notificó, vía CAS. ELECT., a la administrada un REQ. DE INF., por medio del cual la Inspectora actuante le otorgó el plazo de tres (3) días (hábiles) para que remita la documentación. Del aplicativo de NOTIF. ELECT. se evidencia que el requerimiento fue depositado en la CAS. ELECT. de la Empresa, pero ésta no recibió la alerta por E-MAIL al haber registrado el administrado sus datos de contacto en fecha posterior a dicha notificación.	S/ 0.00	NO	2	BAJA DEFINITIVA	21/09/2022	HABIDO	24/11/2020	MICROEMPRESA	23/09/2022	NO	NO	NO	NO	NO	NO	NO
57	681-2022	Z	ABP S.R.L.	1225-2023	MULTADO	1	R. LAB.	No realizar el trámite antes del cierre del centro de trabajo.	25.13	NO CONFIGURADO COMO INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	NO CONFIGURA COMO LAB. INSP.	NO CONFIGURADO COMO LAB. INSP.	SI	NO CONFIGURADO COMO INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	05/12/2008	PEQUEÑA EMPRESA	13/09/2021	NO	NO	NO	NO	NO	NO	
58	1279-2022	AW	SP TRANSPORT LOGISTIC SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - SP TRANSPORT LOGISTIC S.A.C.	1226-2023	MULTADO	1	LAB. INSP.	No proporcionar la información solicitada mediante REQ. DE INF. (fecha 16/11/2022).	45.2	GRAVE	Con fecha 16/11/2022 se emitió y notificó al administrado un primer REQ. DE INF., por medio del cual el inspector designado le otorgó el plazo de 3 días (hábiles) para que remita la documentación; además de la plataforma "Casilla para la consulta de NOTIF. ELECT." de la SUNAFIL, se verificó que se ha cumplido con cursar, el depósito de la actuación inspectiva y la alerta de notificación que fue efectuada al E-MAIL registrado. Por tanto, ante lo evaluado se concluye que la empresa no cumplió con el REQ. DE INF.	S/ 506.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	01/12/2017	MICROEMPRESA	06/03/2020	NO	NO	NO	SI	NO	NO	
59	583-2022	AX	ARCEN CONTRATISTAS GENERALES S.A.C.	1227-2023	MULTADO	5	SST SST SST SST LAB. INSP.	No acreditó la entrega entregó de manera completa el EPP. No acreditó el cumplimiento de la materia estándares de higiene ocupacional comedor. No contrató el (SCTR) con cobertura en Salud. No contrató el (SCTR) con cobertura en Pensión. No cumplir con la MED. INSP. REQ. (fecha 09/05/2022).	27.9 27.9 27.15 27.15 46.7	MUY GRAVE	El Inspector determinó que la empresa no cumplió con lo ordenado en la MED. INSP. REQ. notificada el 09/05/2022, resultan afectados veintisiete (27) trabajadores, acorde a lo señalado en el AI. Asimismo se otorgó a la Empresa el plazo de 6 días (hábiles), para que cumpla con acreditar lo requerido en dicho documento. Al vencimiento del plazo otorgado, la empresa no cumplió con el contenido de la medida dispuesta, ello conforme lo establecido en numeral 4.51 del AI; por tal razón, el Inspector postuló la infracción por incumplimiento de la MED. INSP. REQ.	S/ 3,128.00	NO	27	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	07/12/2009	MICROEMPRESA	09/06/2011	5	SI	NO	NO	NO	NO	NO

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA
60	1250-2022	AY	MÓVIL CENTER SUPERCAR E.I.R.L	1228-2023	MULTADO	6	R. LAB. SEG. SOC. R. LAB. R. LAB. LAB. INSP. LAB. INSP.	No acreditar el registro de trabajadores en la planilla de remuneraciones. No acreditar el haber inscrito a los trabajadores en el régimen de SEG. SOC. en pensiones y salud. No acreditar el pago íntegro de las remuneraciones. No acreditar el haber entregado boletas respecto de los pagos. No haber cumplido con el REQ. DE INF. (fecha 19/01/2022). No cumplir con la MED. INSP. REQ (fecha 19/01/2022).	25.20 44-B.1 24.4 23.2 45.2 46.7	GRAVE MUY GRAVE	El inspector determinó que la empresa incumplió la MED. INSP. REQ. notificada a su CAS. ELECT. el 19/01/2022, que le otorgaba plazo hasta las 9:00 horas del 28/01/2022 para acreditar el haber registrado a los trabajadores en planilla, el efectuar la inscripción en seguridad social en pensiones y salud desde su inicio, así como pago de remuneración y entrega de boletas de pago. Según el AI, la empresa no brindó la información necesaria para las actuaciones, configurándose una INFR. GRAV. a la LAB. INSP. por no dar cumplimiento al REQ. DE INF., tipificado en el numeral 45.2 (RLGIT); además se generó el incumplimiento de la MED. INSP. REQ. plasmada en el numeral 46.7 (RLGIT).	S/ 1,100.00 S/ 1,472.00	NO	6 4	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	01/01/2011	MICROEMPRESA	17/02/2011	NO	NO	NO	NO	NO	NO
61	35-2023	AZ	INGENIERIA EN PROYECTOS CONSTRUCCIONES Y TELECOMUNICACIONES CONTRATISTAS GENERALES S.R.L	1234-2023	MULTADO	1	SST	Se ocasionó un accidente de trabajo por Incumplir la norma respecto de SST.	28.1	NO CONFIGURARA COMO INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	NO CONFIGURA COMO INF. LAB. INSP.	NO CONFIGURARA COMO LAB. INSP.	NO	NO CONFIGURARA COMO INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	16/05/2006	MICROEMPRESA	15/04/2010	3	NO	3	SI	NO	NO
62	1041-2022	BA	INNOVA SEGURIDAD S.A.C.	1235-2023	MULTADO	2	R. LAB. LAB. INSP.	De los pagos no acreditar el haber entregado boletas. Incumplir con la adopción de la MED. INSP. REQ (fecha 09/09/2022).	23.2 46.7	MUY GRAVE	El inspector concluyó que la empresa incumplió la MED. INSP. REQ. del 09/09/2022, programada para el 23/09/2022, que afectaba a seis trabajadores y concedió un tiempo de (10) días (hábiles) para acreditar el cumplimiento de las boletas de pago de remuneraciones considerando la gratificación de fiestas patrias de julio 2022 y la bonificación extraordinaria correspondiente. En sus descargos al IFI, la empresa alegó haber cumplido con la medida inspectiva, señalando que los montos fueron pagados y liquidados correctamente, y que las boletas de julio del 2022 fueron debidamente notificadas a los trabajadores; sin embargo, conforme al análisis previo, la Empresa no subsanó la infracción advertida, destacándose además que las infracciones a la LAB. INSP. son de naturaleza insubsanable.	S/ 4,554.00	SI	6	BAJA DEFINITIVA	23/11/2022	HABIDO	01/03/2013	PEQUEÑA EMPRESA	07/09/2015	NO	NO	NO	NO	NO	NO

N°	N° DE E.S	DENOMINACIÓN ASIGNADA	RAZÓN SOCIAL	N° DE RESOLUCIÓN	DECISIÓN	N° DE INFRACCIONES	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPIFICACIÓN	GRAVEDAD (INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.)	JUSTIFICACIÓN DE LA INFRACCIÓN A LA LAB. INSP.	MONTO DE MULTA (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	DESCARGO DEL ADMINISTRADO	N° DE TRABAJADORES (INFRACCIONES - LAB. INSP.)	ESTADO - (SUNAT)	FECHA DE BAJA (SUNAT)	CONDICIÓN (SUNAT)	FECHA DE INICIO DE ACTIVIDAD (SUNAT)	ESTADO / CONDICIÓN (REMYPE)	FECHA DE ACREDITACIÓN (REMYPE)	1º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	2º INSTANCIA (LAB. INSP.)	MULTA	3º INSTANCIA (LAB. INSP.)	CONFIRMADA
63	1272-2022	BB	EMPRESA DE TRANSPORTES SANTA URSULA SAC	1237-2023	MULTADO	1	LAB. INSP.	No proporcionar la información solicitada mediante REQ. DE INF. (fecha 14/11/2022)	45.2	GRAVE	La Inspectoría comisionada emitió y notificó a la empresa un REQ. DE INF. el 14/11/2022, concediéndole un intervalo de (3) días (hábiles) para la remisión de documentación; la notificación fue debidamente cursada a través de la CAS. ELECT. de SUNAFIL, confirmando el envío de la alerta al E-MAIL registrado de la empresa; sin embargo, el administrado no cumplió con dicho requerimiento y, aunque en la fiscalización se logró verificar las materias objeto de inspección, el procedimiento inspectivo se vio retrasado debido a la falta de colaboración de la Empresa, lo cual configuró una INFR. GRAV. a la LAB. INSP	S/ 3,542.00	NO	19	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	04/03/1992	PEQUEÑA EMPRESA	23/02/2018	2	SI	1	SI	NO	NO
64	1273-2022	BC	MEDICOS SALUD UNION EN ALERTA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA	1238-2023	MULTADO	1	LAB. INSP.	No acreditar el cumplir con lo señalado en la MED. INSP. REQ (fecha 12/10/2022).	46.7	MUY GRAVE	El inspector determinó que la empresa incumplió la MED. INSP. REQ. fechada el 12/10/2022 y programada para el 18/10/2022, afectando a una ex trabajadora, al no acreditar el pago íntegro de los siguientes conceptos laborales: remuneraciones, remuneración mínima, CTS, vacaciones, gratificaciones y bonificación extraordinaria. Del expediente inspectivo digital, obra la MED. INSP. REQ. mediante la cual se le otorgó a la empresa el periodo de (3) días (hábiles) para que acredite; quedando probado tras la evaluación realizada con los hechos verificados contenidos en el AI que la empresa ha faltado a su deber de colaborar.	S/ 3,542.00	NO	1	ACTIVO	SIN FECHA	HABIDO	01/08/2008	PEQUEÑA EMPRESA	18/10/2012	2	SI	NO	NO	NO	NO

Enlace que direcciona a información más detallada sobre los antecedentes:
<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1C8ZmE0mR9UawDIH3gNFQbVnhXUt-aGELKnApHs7g8M/edit?usp=sharing>

Anexo F: Enlaces

I) ENLACES DE GOOGLE DRIVE:

- RESOLUCIONES EMITIDAS POR SUNAFIL.

https://drive.google.com/drive/folders/1pWDONnisUVF-aX1Hl7Wzgh0XfX3rs_kj

- CUADRO GENERAL.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1EtuDqhzxR0eQ9IZl7hFXVc0CPas2CaEQItKabFrMU4U/edit?usp=sharing>

- REMYPE.

https://drive.google.com/drive/folders/1mb4sQdmNAQ_1D9QeGfJRoZezP-FAtraC?usp=sharing

- CONSULTA RUC.

<https://drive.google.com/drive/folders/1t9H9pE7W6zgdP-K85Rq9umKFXrrJ0WAn?usp=sharing>

- RESOLUCIONES CON REINCIDENCIAS.

https://drive.google.com/drive/folders/1NFb9AV4bdkHTwlyl9YeAxy2Z_5xhVOD3?usp=sharing

- CUADRO ADICIONAL DE REINCIDENCIAS.

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1C8ZrnE0mR9UawDIH3gNFQbVnhXUt-aGELKnApHs7g8M/edit?usp=sharing>

II) ENLACE DEL SISTEMA DE CONSULTA DE RESOLUCIONES - SUNAFIL:

<https://aplicativosweb2.sunafil.gob.pe/si.consultaMultasSIIT/inicio>