



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 424-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 327-2020-SUNAFIL/IRE-AQP

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

IMPUGNANTE : SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 12 de julio de 2021

Lima, 18 de octubre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 12 de julio de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 1658-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 104-2020-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de dos (02) infracciones muy graves a la normativa sociolaboral y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 297-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP del 15 de octubre de 2020, notificada el 16 de diciembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva,

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Convenios colectivos, Discriminación en el trabajo por filiación de trabajo, Jornada y horario de trabajo, Vacaciones.

remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal a) del inciso 2 del artículo 52 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 034-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 173-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP de fecha 28 de abril de 2020, multó a la impugnante por la suma de S/ 516,301.00 por haber incurrido, entre otra, en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar haber cumplido con el trámite establecido para el cambio de jornada de trabajo, afectando a 1493 trabajadores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, multa ascendente a S/ 225,879.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con las normas que regulan el descanso vacacional, en estricto, el otorgamiento del descanso vacacional adelantado, al no acreditar el acuerdo previo, afectando a 172 trabajadores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, multa ascendente a S/ 60,974.00.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 15 de setiembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, multa ascendente a S/ 60,974.00.

1.4 Con fecha 20 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 173-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, argumentando lo siguiente:

- i. Que, la empresa ejecutó los actos necesarios para efectuar las reuniones con los miembros del CCAL durante el periodo 2020, remitiendo las cartas de invitación para estas reuniones convocando a los representantes del Sindicato: en el mes de marzo se realizaron las 2 reuniones, de fecha 02 y 23 de marzo, no se considera que sean dentro del marco de reuniones con el CCAL; en el mes de abril los días 17 y 23: en el mes de mayo tuvieron 4 reuniones los días 08, 11, 20 y 29, además de las convocatorias a través de la herramienta Microsoft Team Meetings; y en el mes de junio, debido al conflicto intrasindical no se pudo efectuar las reuniones, tomando en cuenta solo la afirmación del Sr. Córdova de no haber realizado reuniones y no lo manifestado por el señor Carlos Salinas Espinoza.
- ii. Que, en el artículo 25 del D.U. 029-2020 se autoriza expresamente a los empleadores a adoptar las modificaciones necesarias para evitar la propagación de la Covid-19, no disponiendo como requisito un acuerdo con los trabajadores, suspendiendo la aplicación de la normativa relacionada al procedimiento de comunicación previa de



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 424-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

8 días prevista en la Ley de Jornada de Trabajo; por lo que, se redistribuyó el tiempo de trabajo, manteniendo la jornada de 44 horas semanales, variando turnos y horarios pero no modificando la jornada de trabajo.

- iii. Que, la empresa acreditó que el otorgamiento de vacaciones adelantadas fue acordado con los trabajadores, formalizando este acuerdo a través de mecanismos tecnológicos, como correos electrónicos y WhatsApp, disfrutando los trabajadores de las vacaciones de forma voluntaria. En el supuesto que algún acuerdo pudo ser posterior, se coordinó a través de llamadas telefónicas y conversaciones con el personal, lo cual pudo ser corroborado por la Sub Intendencia.
 - iv. Que, la nulidad solicitada se sustenta en vicios al debido procedimiento, al no observar el principio de presunción de veracidad, aportando la empresa la información necesaria que demuestra el cumplimiento de sus obligaciones y que la inspección no ha podido refutar; se vulnera los principios de causalidad y culpabilidad, siendo responsables del cumplimiento del Convenio Colectivo ambas partes, la empresa y el Sindicato.
 - v. Que, se convalida la aplicación de una sanción por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento, vulnerando el principio de presunción de inocencia, ya que recién cuando exista una resolución definitiva, el sujeto inspeccionado podrá ser considerado infractor.
- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 12 de julio de 2021², la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 173-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, por considerar que:
- i. Los vicios al debido procedimiento invocados por la inspeccionada, devienen en inconsistentes, alegando una inobservancia del principio de presunción de veracidad, cuando dicha garantía administrativa contempla que “en la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman”; situación que no se observa en el presente caso, ya que del propio contenido de la documentación aportada no se observa los supuestos invocados por la apelante, deviniendo en un absurdo pretender tener por ciertos hechos distintos a los contenidos en los documentos, por el sólo hecho de ser presentados por la inspeccionada o porque ella argumente lo contrario.

² Notificada a la inspeccionada el 22 de julio de 2021.

- ii. Lo argumentado por la apelante resulta inconsistente, pretendiendo adicionar precisiones inexistentes en la norma invocada, como que se suspende la aplicación de los demás dispositivos de la materia y negando la modificación de la jornada de trabajo, alegando sólo una variación de turnos y horarios, cuando confirma lo contenido en el Acta de Infracción, en el extremo que se indica “(...) en palabras de los representantes del sujeto inspeccionado, antes de la emisión del Decreto de Urgencia N° 029-2020 tenían una jornada atípica alternando días de trabajo efectivo y días de descanso lo cual se advierte del registro de control de asistencia remitido y/o lo señalado por el propio sujeto inspeccionado en la comparecencia de fecha 05 de agosto de 2020, donde indica que esta alternancia de los días de trabajo efectivo y días de descanso estaba distribuido en el área de operaciones de la mina en 44 días de trabajo efectivo por 3 días de descanso a razón de 12 horas diarias durante 3 días (07:30 a 19:30 horas) y el cuarto día 8 horas (07:30 a 15:30 horas) y en otras áreas se podía trabajar, según la necesidad del servicio, una jornada de cinco días de trabajo efectivo por dos días de descanso; luego, agrega, que a partir de la entrada en vigencia del Decreto de Urgencia antes señalado la jornada atípica acumulativa aplicable en el centro de trabajo es de 8 días de trabajo efectivo por 6 días de descanso, en donde los días de trabajo efectivo se distribuyen en siete días con turnos de 12 horas y un día de cuatro horas en el que se realiza el tamizaje a los trabajadores (manifestación de los entrevistados en la comparecencia virtual indicada en el minuto 27:13 y 36:05)”. Evidentemente, se trata de una modificación de la jornada atípica sin la comunicación previa al Sindicato, no presentando argumento válido alguno que denote la imposibilidad de cumplir con el procedimiento.
- iii. El argumento de defensa de la apelante resulta ambiguo, pues no señala expresamente los casos en los cuales no habría cumplido con el acuerdo previo, cuando es la empleadora quien cuenta con toda la información detallada, ante las “coordinaciones” realizadas. En segundo lugar, la norma claramente regula la formalidad exigida para el otorgamiento por adelantado del goce vacacional, no pudiendo justificarse el no cumplimiento por la Estado de Emergencia atravesado, cuando la propia inspeccionada señala el uso de herramientas tecnológicas para la concretización de los acuerdos previos; por lo que, debió adoptar las acciones respectivas para la observancia de todos los elementos necesarios de validez. Y, en tercer lugar, la apelante aporta una serie de documentos que han sido valorados debidamente para la determinación de su responsabilidad, pero sin perjuicio de ello, corresponde señalar que no lleva un control exacto de la forma en que habría formalizado el acuerdo con cada uno de los 172 trabajadores afectados.
- iv. Respecto al principio de presunción de inocencia, conocido en sede administrativa sancionatoria como presunción de licitud, reconoce que las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario; situación que no se observa en el presente caso, cuando se ha detallado porqué se encuentra acreditada la comisión de la infracción por parte de la apelante, objeto de subsanación, no habiéndose podido desvirtuar los hechos verificados en este extremo; en consecuencia, no se trasgredió la garantía administrativa indicada.

1.6 Con fecha 16 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-AQP.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 424-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.7** La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 515-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 24 de agosto de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **Sunafil**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

⁴"Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

⁶"Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

⁷Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 424-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 516,301.00 por la comisión, entre otras, de las infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en los artículos 25.6 y 46.7 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución⁸.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 16 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando que:

INTERPRETACIÓN ERRÓNEA DEL DECRETO DE URGENCIA N° 029-2020

- Se habilitó realizar las modificaciones necesarias para prevenir el contagio de Covid-19 y ello no ha sido correctamente evaluado por la intendencia. El 20 de marzo de 2020, el Poder Ejecutivo publicó el Decreto de Urgencia No. 029-2020, por el cual se dictaron medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del COVID-19 en la economía peruana. En esta norma se autorizó a los empleadores de los sectores público y privado, como SMCV, para que, durante la vigencia de la emergencia sanitaria (actualmente, hasta marzo de 2022) pueda modificar y establecer de manera escalonada turnos y horarios de trabajo de sus

⁸ Iniciándose el plazo el 23 de julio de 2021.

trabajadores para prevenir el contagio de la COVID-19, sin afectar el derecho al descanso obligatorio.

- Sobre la base de lo establecido por el Decreto de Urgencia No. 029-2020, SMCV procedió a la redistribución del tiempo de trabajo, manteniendo la misma jornada de 44 horas semanales promedio establecida en el Convenio Colectivo, a través de la variación habilitada de turnos y horarios. La decisión fue adoptada tomando como premisas esenciales, los siguientes elementos: i) la necesaria priorización de la seguridad en la salud del personal y sus familias, reduciendo la posibilidad de contagios de los trabajadores y sus grupos familiares como consecuencia de la migración constante entre destinos; ii) La temporalidad de la medida, que solo será aplicable en tanto continuemos en Estado de Emergencia Sanitaria; y, iii) la no variación de la jornada máxima de trabajo en SMCV, pues esta se mantuvo en 44 horas semanales promedio de acuerdo con lo señalado por el Convenio Colectivo.

INTERPRETACIÓN ERRÓNEA DEL ARTÍCULO 10 DEL DECRETO LEGISLATIVO 713

- La ley no exige el acuerdo previo para el adelanto de vacaciones y una interpretación contraria vulnera el principio de legalidad. Conforme al artículo 10° del Decreto Legislativo 713, modificado por el Decreto Legislativo 1405, para el otorgamiento de vacaciones adelantadas se requiere únicamente de un acuerdo escrito entre las partes. Sin embargo, la Intendencia ha realizado una interpretación errónea de la norma reglamentaria, señalando que dicho acuerdo debe ser previo al inicio del descanso vacacional adelantado, motivo por el que, al “evaluar” que mi representada no cumplió con dicho requerimiento, los días otorgados deben ser considerados como licencia con goce de haber; interpretación que rechazamos y que vulnera el principio de legalidad.
- En el supuesto de que algún acuerdo pueda ser posterior, lo cierto es que la empresa también coordinó estas vacaciones a través de llamadas telefónicas y conversaciones con el personal que accedió a acogerse al descanso vacacional en el contexto que nos encontrábamos.

INAPLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRESUNCIÓN DE LICITUD ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 1.4. DEL ARTÍCULO IV DE LA LPAG

- Se ha trasladado la carga de la prueba a SMCV aun cuando la empresa acreditó el cumplimiento de obligaciones. No se ha realizado la valoración de los medios de prueba presentados por SMCV para evidenciar el cumplimiento de las obligaciones que han sido observadas por la inspección del trabajo. Así pues, la SMCV ha demostrado que, cumpliendo con su parte de la responsabilidad atribuida por el Convenio Colectivo suscrito el 3 de agosto de 2018, citó al CCAL a las reuniones pactadas en el Convenio colectivo. Asimismo, que estas reuniones fueron citadas mediante mecanismos tecnológicos y, como lo ha señalado en señor Carlos Salinas.
- La SMCV ha demostrado que la variación en el tiempo de trabajo respondió a una modificación del horario de trabajo, a partir de lo establecido por Decreto de Urgencia No. 029-2020, En ese sentido, solo hubo una redistribución en el tiempo de trabajo, sin que ello incida en la jornada de trabajo y, por tanto, requiera de seguir con el procedimiento de modificación de jornada de trabajo. Asimismo, ha demostrado que los adelantos de vacaciones otorgados a los trabajadores responden a acuerdos voluntarios sobre los cuales se dejó constancia a través de mecanismos digitales como WhatsApp y



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 424-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

correos electrónicos, a efectos de formalizar coordinaciones realizadas a través de conversaciones breves (debido al contexto de pandemia) presenciales o llamadas telefónicas.

INAPLICACIÓN DEL NUMERAL 1.7. DEL ARTÍCULO IV DE LA LPAG

- Se ha inaplicado el principio de presunción de veracidad. A lo largo del mismo se evidencia que SMCV ha aportado la información necesaria que, junto a sus declaraciones, demuestra un serio compromiso con el cumplimiento de sus obligaciones incluso en el contexto de pandemia que se vive. Esto no ha sido refutado con pruebas de parte de la Inspección, la cual se ha sustentado única y exclusivamente en los testimonios de los denunciantes, sin siquiera contrastarlos con su propia evidencia, como con la actuación de medidas complementarias que le permita comprender determinadas medidas como el otorgamiento de vacaciones, el desarrollo de gestiones para las reuniones del CCAL o la variación en los turnos y horarios de los trabajadores.

INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 248.11 DEL TUO DE LA LPAG

- Se ha vulnerado el principio Non Bis In Ídem. Al no cumplir con la medida de requerimiento, por considerar que SMCV acordó válidamente con los trabajadores el adelanto de sus vacaciones, la Sunafil nos impuso 2 multas frente a un mismo hecho: el presunto incumplimiento de la normativa sobre descanso vacacional pues consideró que las vacaciones gozadas por los trabajadores, y acordadas previamente con ellos, debían tratarse más bien como licencia con goce compensable.

INAPLICACIÓN DE LAS NORMAS REFERENTES AL DEBIDO PROCEDIMIENTO EN EL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO

- El artículo 44 de la LGIT se encuentra dentro del marco legal de la Inspección de Trabajo, y por tanto asegura la protección de derechos laborales. En tal sentido, dicho principio no podría ser evadido por el Tribunal que es la máxima autoridad del procedimiento sancionador y cuyo pronunciamiento agota definitivamente la vía administrativa. En este orden de ideas, plantea ante el Tribunal la vulneración al debido procedimiento por inaplicación del artículo 44 de la LGIT.

INAPLICACIÓN DEL NUMERAL 10 DEL ARTÍCULO 248 DE LA LPAG

- Se ha inaplicado el principio de culpabilidad en el procedimiento sancionador y se atribuye la responsabilidad a SMCV por un incumplimiento del sindicato. En este procedimiento, la SUNAFIL no ha podido acreditar la responsabilidad de SMCV a partir del principio de culpabilidad. Al respecto, se debe considerar que el punto 6 del Convenio Colectivo

suscrito el 3 de agosto de 2018 establece la participación, en igual proporción, del empleador y el sindicato con sus representantes en el Comité Conjunto de Asuntos Laborales (CCAL). De una revisión del expediente, se puede observar que la empresa ha cumplido con remitir las cartas de invitación para estas reuniones, mediante las cuáles convocaba a los representantes del sindicato, cumpliendo con ello su obligación de efectuar la convocatoria a participar a los miembros del Comité designados por el sindicato.

- La SMCV cumplió con la obligación que le correspondía: citó al CCAL para las reuniones pactadas y extendió dichas convocatorias a través de mecanismos electrónicos pues, por el Estado de Emergencia, no se pudo continuar con la dinámica anterior de citaciones (notificadas en físico). A pesar de ello, esta información no ha sido considerada por la Intendencia, como se observa de la página 6 de la Resolución de Intendencia.
- En ese sentido, la SMCV ha demostrado que se efectuaron las reuniones correspondientes y que, si bien algunas fueron realizadas como ha reconocido el señor Carlos Salinas en su calidad de dirigente sindical, en aquellos casos en los que las reuniones no fueron desarrolladas, esto fue a consecuencia de problemas en la organización sindical, no de SMCV.
- En el procedimiento no se ha aplicado el artículo 248 numeral 10, en la medida de que no se ha acreditado que SMCV haya incurrido en una infracción por el incumplimiento del Convenio Colectivo suscrito el 3 de agosto de 2018, por lo que solicitamos que esta imputación sea revocada. De lo contrario, la imputación de SUNAFIL incurriría en un grave vicio al debido procedimiento al contravenir los principios de causalidad y culpabilidad siendo sancionada por una conducta que es exigible a un tercero: el Sindicato.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

6.1 Respecto al recurso de revisión planteado, es oportuno señalar que esta Sala es competente para evaluar las infracciones sancionadas como MUY GRAVES; por lo que estando a los actuados, se evidencia que la resolución impugnada comprende infracción GRAVE como MUY GRAVES, siendo materia de análisis solo estas últimas. Por lo tanto, los argumentos tendientes a cuestionar la imposición de la sanción grave, son argumentos respecto de los cuales este Tribunal no tiene competencia para pronunciarse.

Sobre la modificación de la jornada de trabajo

6.2 La impugnante señala que el Decreto de Urgencia N° 029-2020, norma que “Dicta medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del Covid-19 en la economía peruana”, le faculta a modificar la jornada de trabajo, sin ser necesario el acuerdo con los trabajadores. Al respecto, el artículo 25 de la citada norma establece: “Autorízase a los empleadores del sector público y privado para que, durante el plazo de vigencia de la emergencia sanitaria, puedan modificar y establecer de manera escalonada los turnos y horarios de trabajo de sus trabajadores y servidores civiles como medida preventiva frente al riesgo de propagación del COVID-19, sin menoscabo del derecho al descanso semanal obligatorio”.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 424-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.3 Sobre el particular, debemos señalar que los fundamentos esbozados por la impugnante sobre dicho extremo también fueron materia de fundamentación de su recurso de apelación, no evidenciándose en el recurso de revisión presentado la alusión a fundamentos o pruebas diferentes a las ya sustentadas. Por lo que esta Sala concuerda con los fundamentos expuestos en la resolución impugnada, señalando además que al tratarse de la modificación de la jornada de trabajo debe seguir el procedimiento establecido en el artículo 2° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR y del mismo modo para el supuesto excepcional contemplado durante el estado de emergencia, lo resuelto en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL, que en su fundamento 25 establece:

“25. Durante el contexto de las medidas de restricción a que dé lugar la prevención del contagio por COVID-19, el Sistema de Inspección del Trabajo deberá analizar casuísticamente la concurrencia de los siguientes elementos, a fin de establecer si la modificación convencional de la jornada de trabajo acumulativa es legítima:

- a. El acuerdo deberá ser pactado con un sindicato que esté acreditado como organización representativa de la mayoría de los trabajadores afectados por la modificación;
- b. El acuerdo correspondiente deberá ser adoptado por un lapso determinado, siendo esta provisionalidad objeto del control preferente por los propios sujetos colectivos;
- c. Se deberá considerar la naturaleza y características del centro de trabajo, con relación a sus elementos (lejanía respecto a lugares de residencia habitual de los trabajadores, riesgos existentes en dicho centro, entre otros);

La medida se deberá adoptar con sustento de seguridad y salud en el trabajo y articularse con ellas, con la validación de los órganos correspondientes en materia de prevención de riesgos y se deberá desplegar mecanismos compensatorios al desgaste físico y emocional. En este punto, deberá tomarse en cuenta las orientaciones del test de protección de la jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros de la resolución aclaratoria del Tribunal Constitucional, en el fundamento 15, recogida en el punto 19 del presente acuerdo de Sala Plena”.

6.4 Así, de los actuados se evidencia que la impugnante no ha cumplido ni con lo dispuesto en la norma antes referida ni con los presupuestos señalados en el precedente mencionado. Por lo que, al no haber cumplido con el trámite establecido para el cambio de jornada de trabajo, ha incurrido en la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Por tanto, no corresponde amparar dicho extremo del recurso de revisión.

Sobre el descanso vacacional adelantado

- 6.5** La impugnante señala que el Decreto Supremo N° 002-2019-TR no establece la obligación legal de la suscripción de acuerdo escrito previo para el otorgamiento de vacaciones adelantadas. Sobre el particular, el artículo 5 de la citada norma establece: “El empleador y el trabajador pueden acordar, previamente y por escrito, el adelanto de días de descanso a cuenta del período vacacional que se genere a futuro; incluso por un número de días mayor a la proporción del récord vacacional generado a la fecha del acuerdo”.
- 6.6** Debemos tener en cuenta que la regla general establecida, previa a la norma citada, implicaba que “para que un trabajador adquiriera el derecho a gozar de descanso vacacional tendrá que cumplir un año de servicios y acumular como mínimo un determinado número de días laborados en ese año según ley (récord vacacional). De no cumplir con ambos requisitos simplemente el trabajador no tendrá derecho vacacional por ese año. En estricto entonces, el empleador no debiera otorgar descanso vacacional a su trabajador si aún no cumple con ambos requisitos; si lo hace es un riesgo que asume”.⁹
- 6.7** Con las modificaciones introducidas por el Decreto Legislativo N° 1405 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2019-TR, se flexibilizó la regulación en materia de vacaciones para permitir su adelanto. Siendo que, dicho adelanto de vacaciones está referido no solo al descanso físico, sino también al pago de la remuneración correspondiente, toda vez que se trata de un descanso remunerado que hace inseparable al pago y al descanso. Debe entenderse a las vacaciones adelantadas como el goce del descanso vacacional de manera prematura, a cuenta del período vacacional que se genere a futuro. Por lo que la norma señalada, habilita al trabajador a gozar de un descanso pese a que este no ha cumplido con el récord vacacional correspondiente, pudiendo dicho descanso ser gozado por períodos mínimos de 1 día e incluso superiores a los 30 días calendario.
- 6.8** La norma referida establece un requisito indispensable para la aplicación de adelanto de vacaciones, al establecer que las partes pueden acordar, previamente y por escrito, el goce anticipado de días de vacaciones cuando el trabajador aún no ha cumplido el año de servicios exigido por ley.
- 6.9** Las disposiciones son claras al establecer que el adelanto requiere de un acuerdo previo, de manera que ninguna de las partes puede obligar a la otra al disfrute anticipado de las vacaciones. En consideración a ello, se ha concedido una facultad autorreguladora en función a las necesidades empresariales y a los intereses personales del trabajador. Por lo que, no estamos ante un derecho del trabajador ni del empleador, pues si el empleador no autoriza el adelanto, el trabajador deberá esperar a cumplir el año de servicios para poder disfrutar del descanso; de igual manera, si el trabajador no expresa por escrito su voluntad, el empleador no podrá atribuirse la facultad de imponer el adelanto del descanso vacacional. Por tanto, el aludido término “Pueden” no se refiere a la potestad de acordar por escrito y previo al goce de las vacaciones adelantadas, como erróneamente interpretada la impugnante, pues el sentido de la norma señalada, es brindar la posibilidad de acordar el adelanto de vacaciones, siempre que para la misma se cumpla con los requisitos y procedimiento previsto, esto es, que se realice por

⁹ García Manrique, Álvaro. Vacaciones, permisos y otros descansos remunerados. Soluciones Laborales. 1era Edición. Gaceta Jurídica, Lima, 2013, pág.08.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 424-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

acuerdo previo y escrito al goce de las mismas. Es oportuno señalar que, la norma no prevé alguna solemnidad mayor para la celebración de dicho acuerdo, solo señala que debe ser por escrito¹⁰, esto es, admite el uso de cualquier medio para su celebración.

6.10 En ese contexto, en consideración a las situaciones excepcionales derivadas del estado de emergencia sanitaria ocurrido en nuestro país, es que se ha brindado una especial importancia a los medios digitales como mecanismos idóneos para poder establecer comunicaciones entre los empleadores y trabajadores, ya sea para comunicar disposiciones que efectúen los empleadores (asignación de funciones, solicitud de requerimiento de información, entrega de boletas de pago, entre otros), así como para poder atender comunicaciones que efectúen los trabajadores (justificar inasistencias, requerir permisos, enviar información, entre otros), siendo válido no solo el uso del correo electrónico para dichos fines, sino también cualquier otro medio tecnológico que permita acreditar fehacientemente la certeza de las comunicaciones efectuadas.

6.11 En el caso en particular, se verifica que la impugnante otorgo vacaciones adelantadas a favor de sus trabajadores, contando para ello, en algunos casos, con autorización por medio de WhatsApp¹¹, de las que se verifica la manifestación de voluntad de los trabajadores de adelantar el goce del descanso vacacional; siendo a criterio de esta Sala un medio que cumple con el estándar de requerimiento señalado en la norma referida, pues se materializa una comunicación escrita, que expresa la voluntad de las partes celebrantes. Cabe señalar que, de los screenshot de las comunicaciones por WhatsApp presentadas por la impugnante, no se permite acreditar que las mismas se efectuaron de manera previa al goce efectivo del descanso vacacional adelantado, sin embargo, atendiendo a lo manifestado, a lo largo del procedimiento, por la impugnante, se presume¹² que los mismos se efectuaron con anterioridad a dicho goce, cumpliendo el mismo con el criterio de celebración previa, exigido en la norma materia de análisis.

¹⁰ La comunicación escrita es aquella que se establece a través de las palabras o de cualquier otro código escrito, teniendo como canal, siempre un dispositivo físico, que puede ser un papel o la pantalla de una computadora, entre otros.

¹¹ Véase escrito de absolución de medida de requerimiento y anexos de fecha 23 de setiembre de 2020.

¹² TUO de la LPAG,

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.”

“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

6.12 Por las consideraciones expuestas, corresponde amparar dicho extremo del recurso, dejando sin efecto la multa impuesta por la infracción imputada, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

6.13 El artículo 14 de la LGIT, establece que “Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. **Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.** En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse” (énfasis añadido).

6.14 En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

“Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

6.15 Asimismo, el numeral 2 del artículo 18 del RLGIT, establece que “En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requiere al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas (...)”.

6.16 Al respecto, la medida inspectiva de requerimiento fue debidamente notificada el 15 de setiembre de 2020, dando plazo a la impugnante hasta el veintitrés (23) de setiembre de 2020 para que cumpla con acreditar: i) La comunicación a los trabajadores detallados en el Anexo II en el que se precise que el tiempo no laborado en los periodos detallados en el Anexo II, serán considerados como licencia con goce de haber compensable, dejándose sin efecto las vacaciones adelantadas otorgadas al no reunir las formalidades que establece la norma; ii) Modificar las boletas de pago de remuneraciones en las que deberá consignarse como licencia con goce compensable las vacaciones adelantadas aplicadas sin acuerdo previo por el sujeto inspeccionado.

1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.”



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 424-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Lo señalado bajo apercibimiento de constituir infracción a la labor inspectiva sancionable con multa.

- 6.17** Con fecha 23 de setiembre de 2020 la impugnante presenta escrito denominado “OI 1658-2020- Absolución de medida de requerimiento”, adjuntando al mismo 135 archivos, entre los que verificamos la presentación de las capturas de pantalla de las comunicaciones efectuadas con sus trabajadores sobre el descanso vacacional. Por lo que, estando al fundamento expuesto en el numeral 6.11 de la presente resolución, se debió tener por cumplida la medida de requerimiento y proceder a emitir el informe correspondiente o no sancionar dichas imputaciones, de acuerdo a lo previsto en el numeral 17.3 del RLGIT¹³. Por tanto, corresponde acoger dicho extremo de recurso, dejando sin efecto la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.18** Respecto a lo invocado por la impugnante, sobre la vulneración al principio de Non Bis In ídem, al dejarse sin efecto las infracciones materia de cuestionamiento, carece de sentido cualquier pronunciamiento al respecto. Asimismo, referente a la vulneración al Debido Procedimiento, se debe considerar que el mismo se refiere al cuestionamiento de la infracción grave imputada, la misma que no es materia de análisis por esta instancia de revisión, por lo que esta Sala no emitirá pronunciamiento al respecto, por no ser de su competencia.

Sobre la solicitud de informe oral

- 6.19** Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; **a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda**; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁴ (énfasis añadido).

¹³ RLGIT, “Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas (...)

17.3 Cuando el sujeto inspeccionado subsane las infracciones en el plazo otorgado por el inspector del trabajo en la medida de requerimiento, se emite el informe correspondiente dejando constancia del cumplimiento de las obligaciones fiscalizadas, sin perjuicio de la emisión de las recomendaciones o advertencias que correspondan, dando fin a la etapa de fiscalización.”

¹⁴ TUO de la LPAG, “Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo

6.20 Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente N° 01147-2012-PA/TC, en sus fundamentos décimo sexto y décimo octavo señala que:

“Décimo Sexto.- De igual manera este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N.º 0582-2006-PA/TC; Exp. N.º 5175-2007-HC/TC, entre otros)”.

(...)

“Décimo Octavo.- Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente”.

6.21 En similar sentido, el Tribunal Constitucional en la resolución recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

“...no resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe...”

6.22 Ahora bien, los informes orales se sujetan a las particularidades de cada expediente, esto es, “cuando corresponda”, sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones.

6.23 Así tenemos que, el Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.

enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 424-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.24 En ese entendido, esta Sala considera que cuenta con elementos de juicio suficientes para poder resolver el presente recurso, por lo que no considera pertinente llevar a cabo el informe oral solicitado por la impugnante.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 12 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 327-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N° 090-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, en el extremo referido a la infracción a la normativa sociolaboral, por no cumplir con las normas que regulan el descanso vacacional, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y a la infracción a la labor inspectiva por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dejando sin efecto dichas sanciones. **CONFIRMAR** dicha resolución en el extremo referido a la infracción a la normativa sociolaboral por no acreditar haber cumplido con el trámite establecido para el cambio de jornada de trabajo, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Arequipa.

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente

Luis Erwin Mendoza Legoas

Presidente

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente

Desirée Bianca Orsini Wisotzki

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente

Luz Imelda Pacheco Zerga

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral