



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 097-2020-SUNAFIL/IRE-CUS
PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE CUSCO
IMPUGNANTE : CONSOLIDATED SUPPLY MANAGEMENT
SERVICIOS DE LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A.
ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 069-2021-
SUNAFIL/IRE CUS
MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **CONSOLIDATED SUPPLY MANAGEMENT SERVICIOS DE LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 11 de marzo de 2021

Lima, 17 de mayo de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **CONSOLIDATED SUPPLY MANAGEMENT SERVICIOS DE LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 11 de marzo 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° 1636-2019-SUNAFIL/IRE-CUS, 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° 037-2020-SUNAFIL/IRE-CUS (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones muy graves a la normativa sociolaboral, y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 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

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Registro de control de asistencia, así como Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados.



Instrucción N° 332-2020-SUNAFIL/IRE-CUSCO/SIAI, a través del cual llegó 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 Regional de Cusco, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 512-2020-SUNAFIL-IRE-CUSCO-SIRE de fecha 29 de diciembre de 2020, multó a la impugnante por la suma de S/. 125,730.00 por haber incurrido en:

- Dos infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, incumplimiento de disposiciones legales relativas a labores en sobre tiempo adicionales a las 48 horas semanales o 144 horas del ciclo de tres semanas, así como por el incumplimiento de obligaciones relacionadas con la jornada de trabajo, tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 10 de enero de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.3 Mediante escrito de fecha 25 de enero de 2021, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 512-2020-SUNAFIL-IRE-CUSCO-SIRE, señalando que no se ha valorado la jornada atípica de los trabajadores y el otorgamiento de descansos prolongados, en tanto en setiembre y octubre de 2019, la jornada efectiva de trabajo del personal era de 10 horas diarias, con un régimen de 28 días de trabajo con 14 de descanso, a un régimen de diez (10) horas diarias, y éste se modificó a un régimen atípico de 21 días de trabajo por 21 días de descanso, antes de la notificación del Acta de Infracción. Señala que el cambio al régimen atípico de 28 días de trabajo por 14 días de descanso, con diez horas diarias se debió a condiciones que la autoridad inspectiva conocía, adjuntando como nueva prueba el examen médico ocupacional obrante a fojas 147 del expediente sancionador, en el que se señala lo siguiente:

"En mi opinión, el permanecer 21 días en el proyecto permite identificar posibles casos positivos a los 07 u 14 días de permanencia en el campo, permitiendo que se les aisle y se la trate a tiempo y así evitar futuras complicaciones y/o contagio. Este período de tiempo permite tener un mejor control y monitoreo de casos potenciales.

En ese sentido, la medida adoptada por parte del cliente de extender excepcionalmente la periodicidad de vuelos a cada 21 días, le permitirá frenar el ingreso del Covid-19 en su centro de trabajo y gestionar la seguridad y salud de sus trabajadores y la de sus contratistas en mejores condiciones, garantizando la continuidad de las operaciones."

Añade que se aplicó de manera estricta un criterio del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, sin considerar la coyuntura y los bienes jurídicos tutelados por la Constitución, optando la resolución reconsiderada por valorar el contenido de un informe que no es vinculante (Informe N° 03-2013-MTPE/2/14), en desmedro de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA y el Decreto de Urgencia N° 029-2020; e indicando que la resolución no se pronuncia sobre el número de horas laboradas diariamente, afectando al principio de





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

congruencia. Señala adicionalmente que ésta presenta un error en el cálculo de la multa y, que no han sido debidamente valorados los fundamentos del escrito de descargos.

- 1.4 Mediante Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 056-2021-SUNAFIL-IRE-CUSCO-SIRE, la Sub Intendencia Regional de Cusco declaró infundado el recurso impugnatorio de reconsideración, por considerar que ni el recurso de reconsideración ni la prueba nueva ofrecida guardan relación a un hecho tangible no evaluado con anterioridad, ni justifican algo controvertido que requiera ser probado, sino que por el contrario, de acuerdo al fundamento 3.8 de la resolución, obrante en el reverso de las fojas 149:

"...no se tiene acreditado vulneración normativa que habilite una reevaluación de algún hecho no evaluado con anterioridad por esta instancia, por lo que el recurso impugnatorio de reconsideración basado y sustentado en el Informe N° 200120201 debe ser desestimado, al determinarse que la jornada atípica implementada por el inspeccionado de 21x21, infringe lo establecido por el Convenio 1 de la OIT, en consonancia con lo analizado por el máximo intérprete de la constitución".

- 1.5 Mediante escrito de fecha 25 de febrero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 056-2021-SUNAFIL-IRE-CUSCO-SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. La resolución vulnera el principio de legalidad.
- ii. La resolución presenta una declaración contraria a la finalidad pública de todo acto administrativo.
- iii. La resolución vulnera también el principio de verdad material, al no merituar el tiempo real del personal en los períodos de trabajo, así como el no haber meritudo que el número de trabajadores presuntamente afectados es menor al que se insiste en considerar, insistiendo en que son 59 cuando esto no es así.
- iv. Adicionalmente, se ha vulnerado el principio de debido procedimiento, al no analizarse los descargos planteados por la impugnante.

- 1.6 Mediante Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE CUS, de fecha 11 de marzo de 2021², la Intendencia Regional de Cusco declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución

² Notificada a la inspeccionada el 15 de marzo de 2021.



de Sub Intendencia N° 056-2021-SUNAFIL/IRE CUSCO-SIRE, por considerar que

- i. A través del artículo 9 del Reglamento de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobada por D.S. N° 008-2002-TR, se faculta al empleador a fijar jornadas alternativas, acumulativas o atípicas de trabajo, siempre que resulte necesario en razón de la naturaleza especial de las labores de la empresa, en cuyo caso el promedio de horas trabajadas en el ciclo o período no puede exceder de los límites máximos previstos por la Ley.
- ii. Las actividades de la impugnante se encuentran dentro de lo regulado por el Convenio 1 de la Organización del Trabajo (en adelante, OIT) y el artículo 25 de la Constitución Política del Perú, en donde se establece que la jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, y frente a jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.
- iii. Del Acta de infracción, en su numeral 12.1 se ha determinado que:

“...se ha verificado que laboran de 06:00 a 18:00 horas con una hora de refrigerio, conforme así se evidenció de la información obtenida en la visita de inspección de fecha 25.10.2019 y conforme así se persuade de la información que obra en los registros de control de asistencia exhibidos por el sujeto inspeccionado. En cuanto se refiere a la jornada de trabajo, de igual modo... el inspeccionado en forma general implementó el régimen atípico de 28x14 (28 días de trabajo y 14 de descanso) con 11 horas diarias, el promedio semanal arroja la cantidad de 102.66 horas, valor que supera las 48 horas semanales, en tal sentido el régimen de jornada acumulativa implementado por la inspeccionada excede el promedio de las 48 horas y además supera las 144 horas límite previstas para el ciclo de tres semanas al arrojar en el presente caso 308 horas en un ciclo de tres semanas... (...).

12.2 (...) Por otro lado se ha verificado que el sujeto inspeccionado no cuenta con los convenios específicos suscritos con sus trabajadores con fechas precisas en las que gozarán del descanso físico a efecto de otorgar el descanso compensatorio por las horas extras trabajadas, evidenciándose de esta forma la vulneración ... a lo dispuesto en el cuarto párrafo del artículo 10 del TUO del D. Leg N° 854, de manera que ... está en la obligación de abonar el recargo que corresponde por las horas extra laboradas adicionales a la jornada atípica que implementó el centro de trabajo...”(fs. 01 al 08 anverso y reverso del expediente sancionador). En consecuencia, los hechos materia de infracción se circunscriben al régimen laboral verificado de 28x14 que exceden las 48 horas semanales y 144 en el ciclo de tres semanas, y la falta de acreditación del abono por las horas extra laboradas.³



³ Página 4 de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE CUS, obrante en el reverso del folio 164 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

iv. Así, la resolución impugnada señala que:

“...del desarrollo del procedimiento sancionador, se advierte que el escrito de descargo a la imputación de cargos presentada por el sujeto inspeccionada (ahora apelante de fs. 35 al 38 del expediente sancionador, hace referencia a una nueva jornada de labores, esta vez de 21x21, aspecto que para el presente caso no enerva el hecho verificado por el equipo inspectivo el 2019 en la etapa de investigación, por el cual se verificó que la jornada de 28x14 conforme se hizo mención en el párrafo precedente, verificándose que en dicha oportunidad presenta copia de convenios y contratos para acreditar dicho hecho, situación que NO FUE PRESENTADA cuando se realizaron las acciones de investigación en fecha 25.10.2019 oportunidad que participó el Sr. William Marin Amayo en su condición de Coordinador de operaciones del sujeto inspeccionado sin realizar observación alguna en dicha diligencia de visita inspectiva en el centro de trabajo ni durante el procedimiento sino 01 año después, la misma que fuera calificada por el Instructor, que al emitir su Informe final de instrucción (fs 108 al 111 anverso y reverso del expediente sancionador) nuevamente reitera que la infracción es por la jornada verificada por el equipo inspectivo, señalando en su numeral 2.24 “...28 días de trabajo por 11 horas al día es igual a 308 horas de trabajo divididas entre 3 semanas es igual a 102.66 horas... superando las 144 horas... señaladas por el TC... apreciando también un exceso de 54.66 horas semanales superando el máximo de 48 horas... que en fecha 21.01.2020 no cumplió con la medida de requerimiento luego de otorgado el plazo de 06 días para su cumplimiento...” y también conforme a la motivación señalada en [la resolución] apelada (numeral 3.1 al 3.2.4)”⁴

v. Por ello, se confirma la sanción impuesta en todos sus extremos, al no encontrarse suficiente argumentación fáctica ni jurídica en los descargos de la accionante, toda vez que el procedimiento versa sobre la infracción verificada por la jornada del régimen de 28x14, no correspondiendo ningún pronunciamiento sobre el régimen 21x21.

1.7 Mediante escrito de fecha 07 de abril de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cusco el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE CUS.

⁴ Página 4 de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE CUS, obrante en el reverso del folio 164 del expediente sancionador.



- 1.8 La Intendencia Regional de Cusco admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000111-2021-SUNAFIL/IRE-CUS, recibido el 12 de abril de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral
- 1.9 Mediante CARTA-000001-2021-SUNAFIL/TFL, del 29 de abril de 2021, la Secretaría Técnica del Tribunal de Fiscalización Laboral, por encargo de la Primera Sala, convocó a una audiencia especial programada para el día 05 de mayo de 2021, a través de la plataforma virtual Google Meet y por un tiempo máximo de 10 minutos, a fin de que la impugnante informe sobre dos puntos en específico.
- 1.10 Mediante escrito s/n de fecha 04 de mayo de 2021, la impugnante designó a la letrada Cecilia María Guzmán-Barrón, para que informe oralmente en la fecha designada por la Secretaría Técnica.
- 1.11 Mediante Acta de Audiencia Especial, se dejó constancia de la realización de la audiencia especial el día 05 de mayo de 2021 a las 9:30 am, que contó con la presencia de la señora María Cecilia Escudero Velando, en su calidad de representante legal de la impugnante, la letrada antes mencionada, así como los vocales integrantes de la Primera Sala del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 1.12 Mediante escrito s/n de fecha 07 de mayo de 2021, la impugnante presentó alegatos y acompañó al escrito los tareas de los meses de marzo y abril de 2021, dos correos electrónicos entre Repsol y la impugnante, el Protocolo de Ingreso y Salida de Personal en Prevención al Coronavirus Covid-19 de Repsol para la Base Operativa Nuevo Mundo (Lote 57 Perú), entre otros documentos.
- 1.13 Mediante escrito s/n de fecha 10 de mayo de 2021, la impugnante presentó alegatos en términos similares al punto antecedente.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁵, 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° 29981⁶, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁷ (en

⁵ "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."

⁶ "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.

(...)"

⁷ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁸, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁹ (en adelante, el **Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 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

(...)

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."

⁸Decreto 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."

⁹Decreto 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."



CA



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.

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 CONSOLIDATED SUPPLY MANAGEMENT SERVICIOS DE LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que CONSOLIDATED SUPPLY MANAGEMENT SERVICIOS DE LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE CUS, emitida por la Intendencia Regional de Cusco, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 125,730.00 por la comisión de las infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en los artículos 25.6 y 46.7 el RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 15 de marzo de 2021, fecha en que fue notificada la citada resolución¹⁰.

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 CONSOLIDATED SUPPLY MANAGEMENT SERVICIOS DE LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

5.1 Mediante escrito de fecha 06 de abril, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 068-2021-SUNAFIL/IRE CUS, señalando que presta servicios de destaque de personal en las instalaciones de un cliente (Base Nuevo Mundo Lote 57), por lo que sus trabajadores laboran en regímenes atípicos, considerando la naturaleza de las actividades que realiza el cliente (del sector Hidrocarburos). Así, precisa que el régimen atípico de 28x14

¹⁰ Iniciándose el plazo el 16 de marzo de 2021.





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

con 10 horas de trabajo cumple con los "parámetros constitucionales y legales de la jornada atípica" según los siguientes cuadros:

Días de trabajo	28
Días de descanso	14
Jornada Diaria	10

	N° de días	N° horas diarias	Total de horas
Trabajo	28	10	280
Descanso	14	0	0
	42		280

Promedio Semanal (máximo 48 horas)	
total de horas	promedio
280	46.67

Promedio diario (máximo 8 horas)	
total de horas	promedio
280	7.78

Señala que tanto el promedio diario como el promedio semanal de horas efectivas de trabajo son respetadas en este régimen atípico, pero que sin embargo, ante el requerimiento de la Autoridad Inspectiva, cambiaron el régimen atípico a lo señalado en el requerimiento, antes de la notificación del Acta de Infracción:

*"Una vez notificado el requerimiento de la Autoridad Inspectiva, CSM planificó el cambio del régimen atípico para todos los trabajadores que se encontraban laborando 28x14 (de los 59 trabajadores había 14 que al mes de enero del 2020 ya no eran trabajadores de CSM o estaban en otro régimen atípico); sin embargo, para la implementación de cualquier cambio de rotación es indispensable que REPSOL permita la movilización o desmovilización de los trabajadores a la Base Nuevo Mundo. En efecto, debido a la ubicación geográfica de la Base Nuevo Mundo y a la limitada infraestructura de la zona, el transporte de nuestros trabajadores a Nuevo Mundo se efectúa a través de vuelos contratados directamente por REPSOL, quien es la única empresa autorizada para operar el respectivo aeródromo. Los vuelos al indicado aeródromo no son comerciales; por tanto, cualquier cambio en los cupos o disponibilidad de vuelos se debe coordinar con anticipación, más aún cuando el hecho de modificar la rotación implicaría que CSM requiera el doble de cupos mensuales, lo cual genera contar con una mayor disponibilidad de aeronaves e incurrir en mayores costos logísticos para REPSOL."*¹¹

Agrega que si bien el cambio de régimen fue planificado desde enero 2020, comprometiéndose a cambiar la jornada atípica desde febrero, esto no se pudo implementar por un factor externo (cupos de vuelo del mes de febrero),

¹¹ Folio 3 del recurso de revisión.



los cuales ya se encontraban cubiertos o agotados en su totalidad; señala que luego de conversar con el cliente, se estableció que el cambio de forma progresiva de la jornada se llevaría a cabo a partir de marzo, comunicándose al personal de la impugnante de tal decisión.

El 16 de marzo -iniciado el período de Emergencia Sanitaria- la impugnante comunicó a su personal que la nueva jornada no podría ser implementada por el contexto, comunicando que la nueva jornada de 14x7 sería implementada una vez que se levante la declaratoria de Emergencia Sanitaria.

Sin embargo, por la inmovilización social obligatoria establecida por el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, la frecuencia de los vuelos al aeródromo se vió reducida, hasta llegar a un solo vuelo mensual por parte del cliente:

“Debido a la declaración del estado de Emergencia Nacional, REPSOL comunicó a todos sus contratistas que, mientras se mantuviera la inmovilización social obligatoria, las programaciones de vuelos quedarían en suspenso y que se trabajaría con personal mínimo. Esta comunicación se formalizó el 7 de abril de 2020. En respuesta a esta comunicación, mediante correo electrónico del mismo 7 de abril, manifestamos nuestra preocupación, al no haber podido implementar hasta dicha fecha el cambio de jornada atípica que se había planeado desde el mes de enero, y propusimos a REPSOL que, a partir del 15 de abril se implemente el cambio al régimen atípico de 14x7. Ante las reiteradas ampliaciones del estado de Emergencia, REPSOL nos comunicó que el régimen atípico se modifica a 21x21 a partir del 28 de abril de 2020 (la comunicación consta en autos), debiendo destacarse que este nuevo régimen es temporal y obedece a las restricciones que aún se mantienen por la pandemia”.

En ese sentido, durante mayo del 2020 el personal recién compensó los “días de descanso y/o días extra laborados”, a causa de la inmovilización dispuesta por el gobierno, y que a partir de junio de 2020 se estabilizan las rotaciones y se cubren los descansos pendientes de todos los trabajadores, iniciándose el nuevo régimen de 21x21.

5.2 Refiere que tanto en los contratos de trabajo como en los Convenios de Compensación de Horas Extras firmados con cada trabajador, se ha pactado expresamente que las horas adicionales autorizadas y efectivamente laboradas se compensan en el mes siguiente, especificándose los días de descanso que compensan las horas trabajadas, por lo que se ha desconocido que sí se produjo una compensación, agregando que la resolución impugnada incurre en los siguientes errores:

- Interpretación errónea del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, que regula la facultad de compensación del trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso, al darle un sentido que ésta no tiene.

Precisa que han celebrado convenios de compensación con sus trabajadores, declarando expresamente que los días de descanso continuo deben ser destinados a compensar las labores desarrolladas en días feriados y en





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

sobretiempo, pactándose de manera anticipada la forma de compensación (días adicionales de descanso) a fin de compensar el trabajo en sobretiempo, lo cual ha sido desconocido por la Autoridad Inspectiva, la Autoridad Instructora así como la Autoridad Sancionadora, recayendo en la resolución impugnada el error al señalarse -por parte de ésta- que la compensación no resulta válida por no haberse especificado los días de descanso que sirvieron para compensar el trabajo en sobretiempo.

- Interpretación errónea del artículo 26 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo, que regula los requisitos del acuerdo de compensación del trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso, pues se le da a la norma un sentido que la misma no tiene.

Señala que, pese a haber acreditado la validez de los convenios de compensación, la resolución impugnada los habría desestimado porque no se habría cumplido con acreditar cuáles son los días compensados por horas extra en cada ciclo o mes, ni cuántas horas extra son compensadas en cada mes o ciclo siguiente. Agregan que este hecho no se condice con el contenido del artículo 26 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, en tanto la norma no prevé tal obligación.

“Como lo hemos venido alegando a lo largo del presente procedimiento, nuestra parte ha presentado los convenios firmados por las partes en que ambas expresamente acuerdan que en los días continuos de descanso, serán destinados a compensar la labor que pudiera desarrollarse en días de descanso semanal obligatorio, feriados y sobretiempo, tal y como consta en la Cláusula Sexta del Contrato de Trabajo, pero además los trabajadores han firmado Convenios de Compensación de Horas Extras con Descanso firmados, con un nivel de detalle mayor al exigido por la norma, en los cuales queda total claridad acerca de la forma de compensación del trabajo en sobretiempo mediante el descanso compensatorio.

En tal sentido, incluso a pesar de que se le ha dado una interpretación incorrecta al artículo 26° del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, nuestra empresa ha logrado acreditar los días que sirvieron para compensar el trabajo realizado en sobretiempo.”¹²

¹² Folios 5 y 6 del recurso de revisión.



- Inaplicación del artículo 7 de la Constitución Política de 1993, relativo al cuidado a la salud y la vida y del cual derivan las obligaciones del empleador para cuidar la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, el artículo 2.1.5 del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, relativo a la obligación del empleador de adoptar medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19 y del artículo 25 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, relativo a la facultad de modificar el tiempo de trabajo en el marco de la pandemia

La accionante señala que la administración ha desconocido la aplicación de las normas citadas, referidas al Estado de Emergencia y las acciones que puede adoptar el empleado para evitar la propagación del nuevo Coronavirus, siendo que el nuevo régimen atípico de 21x21 obedece al estricto cumplimiento de las normas de vigilancia de la salud ocupacional; sin embargo, frente a ello, la administración ha optado por aplicar el ciclo de 144 horas semanales precisado en el Informe N° 03-2013-MTPE/2/14, cuya naturaleza "...no resulta vinculante, omitiendo la aplicación del artículo 7 de la Carta Magna. *Obra en autos el informe del médico ocupacional, que sustentando en doctrina científica, aconseja determinada jornada atípica, pero a la Administración le ha resulta (sic) irrelevante*"¹³.

- 5.3 Finalmente, solicita la suspensión de la ejecución de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE CUS de acuerdo lo señalado en el artículo 226 del TUO de la LPAG, para evitar perjuicios económicos para la empresa, teniendo en cuenta el contexto actual.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la Jornada de Trabajo, el Horario y Trabajo en sobretiempo

- 6.1 De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas "...deben actuar con respeto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".
- 6.2 En similar sentido, el artículo V del referido Título, establece como fuentes del procedimiento administrativo, a las siguientes:
- 2.1. Las disposiciones constitucionales.
 - 2.2. Los tratados y convenios internacionales incorporados al Ordenamiento Jurídico Nacional.
 - 2.3. Las leyes y disposiciones de jerarquía equivalente.
 - 2.4. Los Decretos Supremos y demás normas reglamentarias de otros poderes del Estado.
 - 2.5. Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y reglamentos de las entidades, así como los de alcance institucional o provenientes de los sistemas administrativos.
 - 2.6. Las demás normas subordinadas a los reglamentos anteriores.



¹³ Folios 7 del recurso de revisión.





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2.7. La jurisprudencia proveniente de las autoridades jurisdiccionales que interpreten disposiciones administrativas.

2.8. Las resoluciones emitidas por la Administración a través de sus tribunales o consejos regidos por leyes especiales, estableciendo criterios interpretativos de alcance general y debidamente publicadas. Estas decisiones generan precedente administrativo, agotan la vía administrativa y no pueden ser anuladas en esa sede.

2.9. Los pronunciamientos vinculantes de aquellas entidades facultadas expresamente para absolver consultas sobre la interpretación de normas administrativas que apliquen en su labor, debidamente difundidas.

2.10. Los principios generales del derecho administrativo.

3. Las fuentes señaladas en los numerales 2.7, 2.8, 2.9 y 2.10 sirven para interpretar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento positivo al cual se refieren."

6.3 En esta línea argumentativa, este Tribunal considera, en concordancia con el desarrollo de los fundamentos 13 y siguientes de la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 4635-2004-AA/TC, que los alcances referidos a la jornada de trabajo, el horario y el trabajo en sobretiempo deben entenderse de conformidad con lo dispuesto por el artículo 2 del Convenio N° 1 de la OIT¹⁴, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú¹⁵, los precedentes vinculantes que sobre el particular emita el Tribunal Constitucional y la norma especial sobre la materia; por lo que, según el fundamento 15 de la sentencia citada, sobre el particular se debe tener presente que:

"(...)

a) Las jornadas de trabajo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales son prescritas como máximas en cuanto a su duración.

b) Es posible que bajo determinados supuestos se pueda trabajar más de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho por semana, siempre que

¹⁴ C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (número 1), ratificado por Perú el 8.11.1945

Artículo 2

En todas las empresas industriales públicas o privadas, o en sus dependencias, cualquiera que sea su naturaleza, con excepción de aquellas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la duración del trabajo del personal no podrá exceder de ocho horas por día y de cuarenta y ocho por semana, salvo las excepciones previstas a continuación:

(a) las disposiciones del presente Convenio no son aplicables a las personas que ocupen un puesto de inspección o de dirección o un puesto de confianza;

(...)

(c) cuando los trabajos se efectúen por equipos, la duración del trabajo podrá sobrepasar de ocho horas al día, y de cuarenta y ocho por semana, siempre que el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana."

¹⁵ "Constitución Política de 1993.

Artículo 25°.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.

Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio."



el promedio de horas de trabajo, calculado para un período de tres semanas, o un período más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho por semana. Este supuesto dependerá del tipo de trabajo que se realice.

- c) El establecimiento de la jornada laboral debe tener una limitación razonable.
- d) Las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos.
- e) En el caso de nuestro país, la Constitución impone la jornada máxima de trabajo de cuarentiocho horas semanales, de modo que, siendo ésta la norma más protectora, prevalecerá sobre cualquier disposición convencional que imponga una jornada semanal mayor; (por ejemplo, el artículo 4.º del Convenio N.º1 (1919) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT))”

6.4 Teniéndose establecidos estos alcances, corresponde analizar las presuntas interpretaciones efectuadas por la Intendencia Regional de Cusco, según lo expuesto por la impugnante, a la luz de los expedientes administrativos (inspectivo y sancionador) y el recurso de revisión interpuesto contra la resolución impugnada.

Sobre la presunta interpretación errónea del artículo 10 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo

- 6.5 De la revisión de los actuados, ha quedado demostrado que a la impugnante se le imputa la infracción contemplada en el artículo 25.6 del RLGIT¹⁶, que sanciona como falta “muy grave” al incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, en general, y el trabajo en sobretiempo, en particular, En el recurso de revisión, CONSOLIDATED SUPPLY MANAGEMENT SERVICIOS DE LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A. adjunta un cuadro en el cual desarrolla el análisis del régimen atípico de trabajo con jornadas de 28 días de trabajo por 14 días de descanso, con 10 horas de trabajo diario, las cuales considera que cumplen con los parámetros constitucionales y legales de la jornada atípica, y que fue materia de observación en el Acta de Infracción, tal y como consta en la página 5 de la citada acta, que corre en folio 3 del expediente sancionador.
- 6.6 Sobre el particular, el régimen del trabajo en “sobretiempo” reconoce, en efecto, la libertad de las partes del contrato de trabajo de pactar la compensación de las horas extras con descanso, conforme está reconocido en el cuarto párrafo del artículo 10º del Decreto Supremo N° 07-2002-TR¹⁷, Texto Único Ordenado de la

¹⁶ Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR

Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos

(...)

25.6 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general.”

¹⁷ “Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR

PAGO

Artículo 10.- El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes

El sobretiempo puede ocurrir antes de la hora de ingreso o de la hora de salida establecidas. Cuando el sobretiempo es menor a una hora se pagará la parte proporcional del recargo horario.

Cuando el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calcula sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada nocturna.





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo. Bajo esta perspectiva, la compensación pactada entre la recurrente y sus empleados encuentra cobertura legal suficiente, en lo que respecta a la forma exigida para dejar constancia del necesario consenso existente para proceder con la compensación de horas trabajadas adicionalmente a la jornada.

- 6.7 No obstante, la precitada norma no es objeto de aplicación aislada, pues junto con ella, se debe considerar la sistematicidad del ordenamiento jurídico, siendo particularmente relevante para este caso el artículo 1288 del Código Civil, norma aplicable supletoriamente a los vínculos jurídicos laborales¹⁸, que define así al instituto jurídico de la compensación: *"extingue las obligaciones recíprocas, líquidas, exigibles y de prestaciones fungibles y homogéneas, hasta donde respectivamente alcancen, desde que hayan sido opuestas la una a la otra"*.
- 6.8 En comentario de esta forma de extinción de las obligaciones, la doctrina más autorizada explica:

*"Ambas obligaciones deben ser líquidas, es decir, que su existencia y su cuantía deben ser ciertas y determinadas. Así, por ejemplo, no podría oponerse la compensación para extinguir, por este medio, la supuesta indemnización a que cree tener derecho una persona; primero tendría que declararse judicialmente su existencia y fijarse su monto. Dicha exigencia obedece a razones de orden práctico. Si por la compensación se extinguen dos o más obligaciones hasta la concurrencia de sus respectivos montos, resulta evidente que para ello se precisa conocer la cuantía de las obligaciones compensables. De lo contrario no sería posible saber si ambas obligaciones o solo una se extinguió totalmente y, en este último caso, cuál es el monto del saldo pendiente de pago (...)"*¹⁹

- 6.9 Con arreglo a la doctrina citada, es preciso que la compensación tenga un elemento determinable para ambos contratantes, siendo ello una garantía

El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso.

El trabajo prestado en el día de descanso semanal obligatorio o de feriado no laborable se regula por el Decreto Legislativo N° 713 o norma que lo sustituya.

La falta de pago del trabajo en sobretiempo será igualmente considerada una infracción de tercer grado, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 910, Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y sus normas reglamentarias." (el resaltado es nuestro)

¹⁸ Código Civil Peruano, aprobado por Decreto Legislativo N° 295

"Artículo IX.- Aplicación supletoria del Código Civil

Las disposiciones del Código Civil se aplican supletoriamente a las relaciones y situaciones jurídicas reguladas por otras leyes, siempre que no sean incompatibles con su naturaleza". Sobre el particular, cfr RUBIO CORREA, Marcial (1993). Biblioteca para leer el Código Civil, Volumen III: Título Preliminar. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 1993. p163 y siguientes.

¹⁹ OSTERLING PARODI, Felipe (2012). ¿Cómo opera la compensación en el Derecho Civil comparado?, p. 2 En: <http://www.osterlingfirm.com/Documentos/articulos/Como%20opera%20la%20compensacion.pdf>





razonable para que ellos tengan por cierta a la compensación operada. Esto es todavía más importante en el marco de una relación contractual entre partes de una relación asimétrica, por lo que un acuerdo genérico como el exhibido por el recurrente en su escrito (o en los diversos que constan en el expediente elevado) no cumplen con lo previsto en la regulación aplicable.

6.10 El recurso al trabajo en sobretiempo posee una obligación de registro²⁰, la misma que cumple con dar certeza de su identificación y de la suficiencia que la compensación propuesta tanto a las partes contractuales como a la fiscalización laboral. Precisamente, el registro, como cualquier sucedáneo material y fiable, ofrece certidumbre respecto de la obligación recíproca, líquida y exigible; como de las prestaciones fungibles y homogéneas a las que se refiere el artículo 1288 del Código Civil.

6.11 Un problema implícito del esquema de compensación que propone el administrado, radica en que declara, por su simple efecto, una **ordinarización** de las horas extras, lo cual es contrario al ordenamiento. Aunque el citado cuerpo normativo no refiere expresamente al carácter extraordinario del trabajo en horas extra, este elemento se entiende consustancial a esta institución. Así, se ha advertido que este rasgo puede deducirse desde *"su voluntariedad, de la imposición de un recargo para su retribución y del hecho de que, si no lo fuera, el solo pago de la sobretasa habilitaría al empleador a extender la jornada más allá del máximo establecido por el ordenamiento"*.²¹

6.12 En esencia, el carácter extraordinario del llamado "sobre tiempo" es parte del componente imperativo del tiempo de trabajo. Así, sobre este elemento, ni la parte empleadora, ni la parte trabajadora (individual o colectivamente) tienen autorizado pactar en forma distinta. Así, por aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, si bien los convenios presentados por la impugnante en folios 1689 a 1748 del tomo IX del expediente instructivo se encuentran individualizados por cada trabajador, y señalan los periodos de compensación de acuerdo a las horas extra trabajadas (vinculando el período con el descanso), la sumatoria de las horas de trabajo (10 horas diarias) en un periodo de tres semanas excede en 36 horas²² este límite²³.

6.13 En ese sentido, la extensión del tiempo de trabajo por encima del efecto acumulativo de las jornadas atípicas puede desafiar a la protección de la seguridad y salud del personal de la empresa, así como generar la ordinarización del trabajo en sobretiempo. Por este motivo, se desestiman adicionalmente las declaraciones juradas presentadas, en la que trabajadores atestiguan el haber recibido pagos por sobretiempo, ya que no es objeto de controversia el que se hayan pagado tales conceptos, sino el que se les trate como "horas extraordinarias habituales", una contradicción conforme resalta la doctrina.²⁴ Es,

²⁰ Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR
"REGISTRO"

Artículo 10 - A.- El empleador está obligado a registrar el trabajo prestado en sobretiempo mediante la utilización de medios técnicos o manuales seguros y confiables. La deficiencia en el sistema de registro no impedirá el pago del trabajo realizado en sobretiempo, si el trabajador acredita mediante otros medios su real y efectiva realización." El artículo 27 del reglamento establece que se entiende por medios técnicos o manuales "...las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos".

²¹ MEJÍA MADRID, Renato (2012), "La regulación del tiempo de trabajo" En: *Ius et veritas* núm. 45, p. 322.

²² Obtenido de restar 180 horas (trabajadas en un período de tres semanas) del máximo legal de 144 horas en el mismo periodo.

²³ Fundamento 29 de la sentencia antes citada, recaída en el Expediente N° 4635-2004-AA/TC, del 17 de abril de 2006, declarado precedente vinculante inmediato.

²⁴ MELGAR MONTOYA, Alfredo (1987). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Tecnos, p. 331. Citado por: MEJÍA MADRID, Renato. *Op. Cit.* P. 322.



9
14



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

pues, objetable el que se pretenda dar tratamiento de trabajo en sobretiempo a este exceso común en el tiempo de trabajo acumulado, conforme se ha detectado de los propios argumentos expuestos por el recurrente.

- 6.14 Adicionalmente, el que exista una presunta autorización de compensar todo "sobretiempo" en que se incurra, además de suponer una práctica contraria a la naturaleza excepcional de este instituto, resulta en un cuestionable tratamiento del tiempo de trabajo por cuanto no evidencia respeto a los parámetros objetivos sobre los que reposa un acuerdo de compensación.
- 6.15 Ciertamente, producto de tal indeterminación, resulta posible que un número de horas por cada mes puedan ser objeto no de compensación, sino de condonación (del trabajador hacia el empleador o viceversa, variando esto en cada oportunidad).²⁵ Esta es una figura que presupone al ejercicio independiente de la autonomía contractual, por lo que no puede validarse su efecto cuando ella tenga al trabajador como parte condonante y al empleador como condonataria, si no es que existe un registro que permita distinguir a la justa y adecuada compensación de las horas extra trabajadas, con un cierto periodo del descanso habitualmente tomado por un trabajador.
- 6.16 A lo expresado, debe añadirse que el sistema de trabajo implementado por el recurrente no deja margen a que las horas extras, en la jornada acumulativa implementada, tenga un elemento de potencialidad (frente al carácter extraordinario de la institución examinada en el Derecho Laboral); sino que la establece de forma omnímoda, sujetando a la compensación ulterior como una forma de intercambio entre el tiempo adicional trabajado y el tiempo de descanso otorgado a las partes. Aquí salta nítidamente a la vista el carácter necesario de la entrega de información sobre la compensación ejecutada, la misma que es tan importante para los efectos sinalagmáticos del contrato de trabajo, como para evidenciar el cumplimiento de los preceptos laborales como expresión del interés público.
- 6.17 Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Sobre la presunta interpretación errónea del artículo 26 del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada, Horario y Trabajo en sobretiempo

²⁵ Esta figura jurídica está regulada en el Código Civil de la forma siguiente:

"Extinción de obligación por condonación"

Artículo 1295°.- De cualquier modo que se pruebe la condonación de la deuda efectuada de común acuerdo entre el acreedor y el deudor, se extingue la obligación, sin perjuicio del derecho de tercero".



- 6.18 Sobre el particular, es importante señalar que a través de una lectura literal del artículo 9 del Decreto Legislativo 713²⁶, norma que regula los descansos remunerados de los trabajadores sujetos a la actividad privada, nuestro ordenamiento jurídico admite la posibilidad de que se acuerde el descanso sustitutorio por parte del trabajador en caso éste haya laborado en días feriados²⁷.
- 6.19 Sobre el particular, de la revisión de los actuados, este Tribunal ha tenido acceso a los Convenios de Compensación, obrantes en folios 1689 al 1748 del tomo IX del expediente inspectivo, en cuyo contenido se aprecia, entre otros, el siguiente detalle:

COMPENSACIÓN DE HORAS ADICIONALES:

SEGUNDA: De conformidad con lo dispuesto por el artículo 10° del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, el artículo 26° del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, y la Cláusula Séptima del Contrato de Trabajo sujeto a modalidad, EL TRABAJADOR y EL EMPLEADOR convienen en que las horas adicionales autorizadas por EL EMPLEADOR y efectivamente laboradas por EL TRABAJADOR durante el periodo del del 28 de setiembre al 21 de octubre de 2019 serán compensadas con el otorgamiento del descanso físico equivalente, el cual será gozado por EL TRABAJADOR del del 22 de octubre al 02 de noviembre de 2019, a razón de 8 horas al día.

EL TRABAJADOR declara expresamente su conformidad con el mencionado acuerdo de compensación con descanso físico, así como con la oportunidad en la que gozará de dicho descanso.

Correspondiente a un convenio de fecha 27 de septiembre de 2019 (de fecha anterior a la inspección), obrante en el folio 1720 del citado tomo; al cual la resolución impugnada hace referencia en su página 4, reverso del folio 164 del expediente sancionador al señalar que:

"En este sentido y del desarrollo del procedimiento sancionador, se advierte que, en el escrito de descargo a la imputación de cargos presentada por el sujeto inspeccionado (ahora apelante) de fs. 35 al 38 del expediente sancionador, hace referencia a una nueva jornada de labores, esta vez de 21x21, aspecto que para el presente caso no enerva el hecho verificado por el equipo inspectivo desarrollado el 2019 en la etapa de investigación, por el cual se verificó la jornada de 28x14 conforme se hizo mención en el párrafo precedente, verificándose que en dicha oportunidad presenta copia de convenio y contratos para acreditar dicho hecho, situación que NO FUE PRESENTADA cuando se realizaron las acciones de investigación en fecha 25.10.2019 oportunidad que participó el Sr. William Marín Amayo en su condición de Coordinador de Operaciones del sujeto inspeccionado sin realizar observación alguna en dicha diligencia de visita inspectiva en el centro de trabajo ni durante el procedimiento sino 01 año después, la misma que fuera calificado por el Instructor, que al emitir su Informe final de instrucción (fs. 108 al 111 anverso y reverso del expediente sancionador) nuevamente reitera que la infracción es por la jornada verificada por el equipo inspectivo..."

²⁶ Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, aprobada por Decreto Legislativo N° 713

"Artículo 9.- El trabajo efectuado en los días feriados no laborables sin descanso sustitutorio dará lugar al pago de la retribución correspondiente por la labor efectuada, con una sobretasa de 100%."

²⁷ Al respecto, el artículo 6 del referido decreto legislativo establece los días feriados a considerar por año, independientemente de los que por norma especial los establezca el Ejecutivo.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Señalando que al no haber sido presentada oportunamente, ésta no pudo (ni podría) ser validada por la autoridad competente.

6.20 Sobre el particular, es importante tener en consideración que con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1272, la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, adquirió un carácter vinculante con respecto a todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales, no pudiéndose imponer "...condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley"²⁸; así, el criterio de supletoriedad que caracterizaba la redacción inicial de la Ley N° 27444 fue dejado de lado por el legislador, a favor de un criterio unificador o regulador, encontrándose los procedimientos especiales sujetos a los alcances de esta Ley, y a los principios que ésta contiene, establecidos en el artículo IV del Título Preliminar.

6.21 En esa misma línea argumentativa es importante tener en cuenta también que según el numeral 2° del artículo 247 del TUO de la LPAG²⁹, las disposiciones allí contenidas³⁰ son aplicables con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales y por ende, al procedimiento sancionador laboral.

6.22 En este contexto adquieren relevancia el Principio de Presunción de Veracidad³¹ contenido en el Artículo IV del referido Título Preliminar, según el cual los documentos presentados por el administrado se presumen ciertos y el

²⁸ Numeral 2 del artículo II del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

²⁹ Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

"Artículo 247.- Ámbito de aplicación de este capítulo

(...)

247.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los tributarios, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 248, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador.

Los procedimientos especiales no pueden imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este Capítulo.

(...)"

³⁰ Dentro del Capítulo III (Procedimiento Sancionador) del Título IV (Del procedimiento trilateral, del procedimiento sancionador y la actividad administrativa de fiscalización).

³¹ Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"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:

(.....)

1.7. 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."



Principio de Presunción de Licitud³², contenido en el numeral 9 del artículo 246 del mismo cuerpo normativo, según el cual las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes a menos que se demuestre lo contrario.

- 6.23** Si bien ambas presunciones admiten prueba en contrario, debemos señalar que los Convenios de Compensación señalados en el punto 6.19 de la presente resolución fueron presentados durante la etapa inspectiva, según se describe en la Constancia de Actuaciones Inspectivas del 21 de enero de 2020, obrante en el folio 1363 del tomo VII del expediente inspectivo³³. Adicionalmente, ha sido acreditado el descanso efectivo de los trabajadores en las fechas en que dichos convenios señalan.
- 6.24** Dado que este Tribunal considera que no se encuentra en el expediente ningún otro elemento que desvirtúe la validez de los periodos compensados de los convenios correspondientes, éstos deberán tenerse por ciertos de acuerdo con los principios antes citados.
- 6.25** En consecuencia, este Tribunal discrepa del criterio sobre el particular vertido en la resolución impugnada, por parte de la Intendencia de Cusco, en tanto sí se ha acreditado el periodo compensatorio al cual se aplicaron las horas extras trabajadas, obrantes en el expediente inspectivo, en los folios antes citados.
- 6.26** Por las razones expuestas en este acápite, la segunda pretensión impugnatoria resulta atendible.

Sobre la inaplicación del artículo 7 de la Constitución Política de 1993, relativo al cuidado a la salud y la vida y del cual derivan las obligaciones del empleador para cuidar la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, el artículo 2.1.5 del Decreto Supremo N° 008-2020-SA, relativo a la obligación del empleador de adoptar medidas de prevención y control sanitario para evitar la propagación del COVID-19 y del artículo 25 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, relativo a la facultad de modificar el tiempo de trabajo en el marco de la pandemia

- 6.27** Resulta relevante para el presente caso la aplicación del Principio de Razonabilidad³⁴, según el cual las sanciones a ser aplicadas deben ser

³² Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 246.- 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 autoridades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

³³ Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación firmada por el Inspector Iván Atao López, notificada a la señora Elisa Aliaga Fernández, apoderada de la impugnante.

³⁴ Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

"Principios de la potestad sancionadora administrativa

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

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
b) La probabilidad de detección de la infracción;
c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

proporcionales al incumplimiento calificado como infracción. Dicho principio establece una serie de criterios a ser tomados en cuenta a efectos de la graduación de la sanción, entre ellos se menciona expresamente en el literal f) las circunstancias de la comisión de la infracción y en el g) la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor

- 6.28** Aplicado al caso concreto, no podemos desconocer las circunstancias especiales en que se desarrollan las labores de los trabajadores de CSM, cuya jornada laboral debe ser previamente coordinada con la empresa contratista, de la cual dependen además para desplazarse³⁵.
- 6.29** En cuanto al requerimiento del inspector de variar la jornada laboral, ha quedado acreditado que la recurrente informó de manera inmediata de dicha variación a la empresa contratista, la cual ofreció implementarla apenas se contara con cupos en la aeronave que efectuaba los traslados. Una vez llegada dicha fecha, se había declarado ya el estado de emergencia y se encontraba suspendido el servicio de transporte aéreo³⁶.
- 6.30** Ello permite identificar que el incumplimiento del requerimiento inspectivo dictado el 10 de enero de 2020 efectivamente se dio, a pesar de la voluntad de la impugnante de cumplir con el cambio en la jornada, y por ende no es atribuible a ésta.
- 6.31** En ese orden de ideas, si bien es cierto que el artículo 46.7 del artículo 46 del RLGIT considera como infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, el no cumplir con una medida inspectiva de requerimiento, también es cierto que las normas que rigen la inspección laboral deben interpretarse en conjunto con las demás normas de nuestro ordenamiento vigente y a luz de los principios que

d) El perjuicio económico causado;

e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.

f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y

g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."

³⁵ Tal y como se desprende del Acta de Infracción; en similar sentido, en los escritos s/n presentados el 07 y 10 de mayo respectivamente, se deja constancia del actuar de las empresas contratistas que prestan servicios para Repsol, entre éstas, la impugnante.

³⁶ De acuerdo con la carta s/n de fecha 07 de abril de 2020, obrante en el reverso de folio 47 del expediente sancionador, emitida por Repsol, en donde se señala que "...en cumplimiento de las disposiciones y cuidados pedidos por la Presidencia de la República que buscan la seguridad de todos, se ha limitado el ingreso de personal propio y de contratistas a campo hasta el día 12 de abril (las salidas antes del 12 de abril serán solo en situaciones de emergencia)". En similar sentido, la carta s/n de fecha 28 de abril de 2020, dirigida por Repsol al Líder de servicio Cargo Handling CSM señala que "...con el afán de prevenir el contagio de COVID-19 en nuestras instalaciones, Base Operativa Nuevo Mundo (BONM), modificaremos el régimen de vuelos hacia y desde BONM y de trabajo existente de manera transitoria, y mientras dure el estado de emergencia sanitaria, los vuelos regulares serán cada 31 días y el régimen laboral deberá ser de 21 días de trabajo por 21 días de descanso. Ello nos permitirá tener un mejor control en aspectos sanitarios antes y durante el ingreso de personal a campo, así como el monitoreo de casos potenciales y evacuaciones de resultar necesario", obrante en el folio 44 del expediente sancionador.



rigen la potestad sancionadora del Estado, entre ellos el principio de razonabilidad.

6.32 En aplicación de dicho principio, se aprecia que, si bien no se dio cumplimiento al requerimiento inspectivo en el plazo otorgado, ello no obedeció a una intención deliberada de la empresa ni a una actitud negligente hacia éste. Por el contrario, ha quedado acreditado que la impugnante tomó de inmediato las medidas necesarias para darle cumplimiento, no siendo ello posible en un primer momento por falta de disponibilidad de asientos en los vuelos que Repsol gestionaba y luego por la declaratoria del estado de emergencia y la suspensión de vuelos nacionales³⁷.

6.33 En cuanto al artículo 25 del Decreto de Urgencia N° 029-2020³⁸, relativo a la facultad de modificar el tiempo de trabajo en el marco de la pandemia, la norma no faculta a exceder las jornadas máximas permitidas por las normas en la materia; sin embargo, en el presente caso ha quedado acreditado que, dada la menor dotación de trabajadores en la base a fin de prevenir los contagios, se respetó el tiempo de descanso obligatorio de éstos.

6.34 Por otro lado, respecto de la participación y consulta de los trabajadores, reconocido como un principio de la Seguridad y Salud en el Trabajo³⁹, la normativa sectorial de esta materia⁴⁰ obliga a que los trabajadores participen en la toma de decisiones de la empresa que afecten -entre otras condiciones de trabajo, como medida de protección- su jornada laboral, cosa que en el presente caso no sucedió.

6.35 En similar sentido, esta Sala también es consciente de que la implementación progresiva de estas medidas de protección, de acuerdo al contexto atípico generado por el Estado de Emergencia Nacional, declarado por el Decreto Supremo N° 008-2020-SA para frenar el contagio frente a la pandemia del COVID-19, tuvo un manejo especial en aquellas actividades económicas que continuaron efectuando labores, frente a lo cual se debe de ponderar aquellos supuestos en los cuales el empleador debía de continuar con sus operaciones, adoptando decisiones -como una manifestación del principio de prevención- a fin de evitar los contagios, limitando la movilidad de sus colaboradores y con la imposibilidad física de poder llevar a cabo -en ciertas ocasiones- las convocatorias regulares de los órganos de representación que la normativa de seguridad y salud en el trabajo establece.

6.36 Si bien ello no ha sido materia de imputación, exhortamos por este medio a implementar mecanismos de consulta que puedan ser aplicados en este

³⁷ Así, en el escrito s/n, ingresado el 07 de mayo de 2021, se acompañan dos comunicaciones electrónicas entre representantes de Repsol y de la impugnante, del 24 de marzo de 2021, que replican lo señalado en la carta s/n de fecha 07 de abril de 2020 obrante en el expediente sancionador; en similar sentido, se acompaña el proyecto de protocolo de ingreso que fue elaborado a finales del marzo 2021.

³⁸ "Dictan 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, aprobado por Decreto de Urgencia N° 029-2020 Artículo 25. Modificación de turnos y horarios de la jornada laboral

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."

³⁹ Artículo VII del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

⁴⁰ Así, el literal a del artículo 19, así como los artículos 24 y 70 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Ley N° 29783, junto con su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR. En similar sentido, el "Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de Covid-19 en el Trabajo" requiere de la aprobación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo de toda empresa, previa a su presentación ante el Ministerio de Salud, de acuerdo al protocolo sectorial, aprobado por Resolución Ministerial N° 128-2020-MINEM/DM.



a
c



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 002-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

contexto de pandemia y que permitan la participación de los trabajadores en las decisiones que les afecten, en concordancia con el artículo 70 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo⁴¹.

6.37 Por las razones expuestas en este acápite, la tercera pretensión impugnatoria resulta atendible.

Sobre la suspensión de la ejecución de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CUS

6.38 De conformidad con el inciso 2 del artículo 258 del TUO de la LPAG, una resolución dentro del procedimiento administrativo sancionador será ejecutiva cuando ponga fin a la vía administrativa, pudiendo la administración adoptar medidas cautelares precisas para garantizar su eficacia.

6.39 En ese sentido, al encontrarse en trámite la impugnación de la resolución materia de autos -vía el recurso extraordinario de revisión- su ejecución se encuentra suspendida hasta que se cumpla lo dispuesto en el numeral precedente.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la Sunafil, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Decreto Supremo N° 007-2013-TR – Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR – Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por CONSOLIDATED SUPPLY MANAGEMENT SERVICIOS DE LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CUS, de fecha 11 de marzo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cusco dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 097-2020-SUNAFIL/IRE-CUS, por las consideraciones expuestas en los fundamentos 6.18 al 6.37 de la presente resolución.

⁴¹ "Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
Artículo 70. Cambios en las operaciones y procesos

El empleador garantiza que los trabajadores hayan sido consultados antes de que se ejecuten los cambios en las operaciones, los procesos y en la organización del trabajo que puedan tener repercusiones en la seguridad y salud de los trabajadores."



SEGUNDO.- En ese sentido, **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE CUS, en el extremo que declaró infundado el recurso de apelación en contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 056-2021-SUNAFIL/IRE CUSCO-SIRE, que declaró infundado el recurso de reconsideración en contra de la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 512-2020-SUNAFIL-IRE-CUSCO-SIRE, que multó a la impugnante por la suma de S/. 125,730.00 por la comisión de tres (03) infracciones muy graves, **ADECUANDO LA SANCIÓN IMPUESTA A CONSOLIDATED SUPPLY MANAGEMENT SERVICIOS DE LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A.** a la suma de S/. 41 580.00 (cuarenta y un mil quinientos ochenta con 00/100 Soles), por la comisión de (01) una infracción por el incumplimiento de las disposiciones laborales relacionadas a la jornada atípica, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo, y **CONFIRMÁNDOLA EN LO DEMAS** que contiene.

TERCERO.- Declarar **IMPROCEDENTE** la solicitud de suspensión de la ejecución de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CUS, por las razones expuestas en los fundamentos 6.38 a 6.39.

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

QUINTO.- Notificar la presente resolución a **CONSOLIDATED SUPPLY MANAGEMENT SERVICIOS DE LOGÍSTICA DEL PERÚ S.A.** y a la Intendencia Regional de Cusco, para sus efectos y fines pertinentes.

SEXTO.- Devolver el expediente a la Intendencia Regional de Cusco.

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

Regístrese y comuníquese

Luis Erwin Mendoza Leguas
Presidente de la Primera Sala
Tribunal de Fiscalización Laboral

Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal de la Primera Sala
Tribunal de Fiscalización Laboral

Imposibilitada temporalmente
de firmar por tema de salud

Estampa huella digital

Luz Imelda Pacheco Zergá
Vocal de la Primera Sala
Tribunal de Fiscalización Laboral

