



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 022-2020-SUNAFIL/IRE-CAL
PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DEL CALLAO
IMPUGNANTE : REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A
ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 057-2021-SUNAFIL/IRE CAL
MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 057-2021-SUNAFIL/IRE CAL, de fecha 19 de marzo de 2021, en todos sus extremos.

Lima, 21 de mayo de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A. (en adelante la **impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 057-2021-SUNAFIL/IRE CAL, de fecha 19 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° 1258-2019-SUNAFIL/IRE-CAL, 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° 487-2019-SUNAFIL (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 Mediante Imputación de cargos N° 132-2020-SUNAFIL/IRE-CAL-SIAI del 04 de febrero de 2020, notificada el 13 de febrero de 2020 conjuntamente con el Acta de Infracción, se dio inicio a la etapa inductiva, 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 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Registro de control de asistencia, así como Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados, Reglamento Interno, Planillas o registros que la sustituyan, y Relaciones Colectivas.



1.3 De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 189-2020-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI, 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, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 108-2021-SUNAFIL-IRE-CAL de fecha 29 de enero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 153,090.00 por haber incurrido en:

- Dos infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales, incumplimiento de disposiciones legales relativas al pago por el trabajo realizado en días de descanso semanal obligatorio y por no cumplir con acreditar el pago por horas extras, 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 03 de octubre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Mediante escrito de fecha 19 de febrero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 108-2021-SUNAFIL-IRE-CAL, señalando que

- i. Los trabajadores no laboran en su descanso semanal obligatorio (DSO), pues antes del inicio del turno de las 23:00 horas, ya han cumplido con el goce de 24 horas consecutivas de DSO exigidos por la normativa.
- ii. La sola permanencia de los trabajadores en las instalaciones de la empresa minutos antes y después del turno, no implica necesariamente la realización de trabajo efectivo.

Añadiendo que la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 108-2021-SUNAFIL-IRE-CAL vulnera el derecho a la debida motivación, el derecho de defensa y a la prueba, por no haberse pronunciado sobre el presunto incumplimiento del deber de motivación del Acta de Infracción y el Informe Final. Tampoco valoró adecuadamente todos los documentos presentados por la accionante.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 057-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 19 de marzo de 2021², la Intendencia Regional del Callao declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 108-2021-SUNAFIL-IRE-CAL, 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,

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





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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.



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 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 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.

1.6 Mediante escrito de fecha 13 de abril de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional del Callao el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 057-2021-SUNAFIL/IRE-CAL.

1.7 La Intendencia Regional del Calla admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000288-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, recibido el 19 de abril 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° 29981⁵, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, Sunafil), disponiéndose en el artículo 7

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

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





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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 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-

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

(...)"

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."

⁸"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."

⁹"Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



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.
- 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 REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A

- 4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 057-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, emitida por la Intendencia Regional del Callao, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 153,090.00 por la comisión 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 19 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

¹⁰ Iniciándose el plazo el 20 de marzo de 2021.





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

5.1 Mediante escrito de fecha 13 de abril de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 057-2021-SUNAFIL/IRE-CAL, señalando que, dado que sus trabajadores laboran en turnos rotativos, si bien no siempre gozan de su descanso semanal por un día calendario completo, siempre se cumple con otorgar un descanso de 32 horas continuas, mayor a las 24 horas consecutivas que las normas prescriben.

“En efecto, la Intendencia concluye erróneamente que los trabajadores no habrían gozado completamente su DSO pues retornan a laborar a la empresa en el turno que inicia a las 23:00 horas y culmina a las 7:00 horas del día siguiente; y en la medida que la Intendencia considera que todo ese día calendario correspondía a su DSO, la hora laborada entre las 23:00 y las 00:00 debía ser pagada con una sobretasa del 100% por trabajo en DSO (pues no se otorgó un descanso sustitutorio).”

5.2 Adicionalmente, dadas las dimensiones de la planta (1'799,434.1m²), se requiere de un tiempo de traslado desde las diferentes unidades de producción hasta el ingreso, por lo que la marcación se produce varios minutos después de concluidas las labores. Sin embargo, ello no significa que durante dicho lapso los trabajadores sigan prestando labores.

5.3 Agrega que la resolución impugnada incurre en los siguientes errores, lo que ocasionaría su nulidad:

- Inaplicación del artículo 18 del Decreto Supremo 008-2002-TR¹¹ y del artículo 7 del Decreto Supremo 004-2006-TR¹².
- Vulneración del artículo 44 literal a) de la LGIT, artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, y de los artículos 3 y 6 del TUO de la LPAG (derecho a una resolución debidamente motivada)

5.4. Indica que, dado el carácter accesorio del requerimiento, éste debe seguir la suerte de lo principal y que, al haber quedado demostrado que no habría habido incumplimiento, la sanción por incumplir la medida de requerimiento ordenada por los Inspectores debe ser revocada.

¹¹ Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo.

¹² Dictan disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada



5.5 Finalmente, solicita el uso de la palabra en virtud del numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar y el numeral 3 del artículo 177 del TUO de la LPAG, en ejercicio del derecho a la contradicción y a la defensa.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el Descanso Semanal Obligatorio (DSO)

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.

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, el Convenio 014 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), denominado "Convenio sobre el descanso semanal (industria)" de 1921¹³, ratificado por el Perú el 08 de noviembre de 1945, establece que "...todo personal empleado en cualquier empresa industrial, pública o privada, o en sus dependencias, deberá disfrutar, en el curso de cada período de siete días, de un descanso que **comprenda como mínimo veinticuatro horas consecutivas**", debiendo coincidir ese descanso -siempre

¹³ Aplicable, según el artículo 01 del citado convenio, "a las industrias en las cuales se manufacturen, modifiquen, limpien, reparen, adornen, terminen o preparen productos para la venta, o en las cuales las materias sufran una transformación...", tal y como ocurre en las instalaciones de la impugnante, cuya actividad económica es la "Fabricación de productos de la refinación del petróleo" (1920).





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

que sea posible- con los días consagrados por la tradición o las costumbres del país o la región.

- 6.4 Por su parte, el artículo 25 de la Constitución Política del Perú establece que los trabajadores tienen derecho al descanso semanal y anual remunerado¹⁴, siendo que su disfrute y compensación se regulan por ley o convenio.
- 6.5 En similar sentido, el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 713¹⁵ establece que el trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada tiene derecho como mínimo a **24 horas consecutivas de descanso en cada semana**, el que se otorgará preferentemente en día domingo, señalándose en el artículo 2 del citado dispositivo la facultad del empleador de designar como día de descanso uno distinto al domingo, determinando el día en que los trabajadores disfrutarán del descanso sustitutorio en forma individual o colectiva. En similar sentido, el reglamento del Decreto Legislativo, aprobado por Decreto Supremo N° 012-92-TR, hace expresa mención en los distintos artículos que lo componen, al concepto de **día de descanso**.
- 6.6 En ese sentido, de una lectura concordada de las normas antes citadas, esta Sala considera que el descanso semanal obligatorio se otorgará en día domingo de manera preferente (entendido como el día de descanso por tradición en nuestra sociedad), pudiéndose pactar para su goce cualquier otro día de la semana, siempre que este día asignado sea un día natural en el sentido más lato del término; es decir, un día con una duración no menor a veinticuatro (24) horas consecutivas.
- 6.7 Esta precisión -que puede parecer redundante- es coherente con la premisa que justifica su existencia: el concepto de día de trabajo (y jornada diaria). Por ello, a consideración de esta Sala, si para el cálculo de horas máximas de trabajo se utiliza un marco de veinticuatro (24) horas dentro de las cuales se establecen jornadas diarias, el cual coincide con el concepto de día natural, es proporcionalmente razonable que el mismo término sea utilizado en la definición de día de descanso, equivalente a veinticuatro (24) horas consecutivas contabilizadas desde las 00:00:00 hasta las 23:59:59 del día respectivo.
- 6.8 En ese sentido, el descanso semanal obligatorio, a consideración de esta Sala, debe de coincidir con un día natural. Las horas de descanso de un día laboral (en contraposición al día de descanso) constituyen -precisamente- el descanso diario, no pudiendo ser computadas como parte de las veinticuatro (24) horas consecutivas al que un trabajador tiene derecho.

¹⁴ En concordancia con el inciso 22 del artículo 2 de la Constitución, que dispone que toda persona tiene derecho al disfrute del tiempo libre y al descanso.

¹⁵ Denominado "Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada".





6.9 Por ello, esta Sala no comparte los fundamentos de hecho y de derecho citados por la impugnante, reseñados en los puntos 5.1 a 5.5 de la presente resolución, sino que por el contrario, de la revisión de los actuados durante la etapa inspectiva del presente procedimiento, se encuentran elementos probatorios que confirman la posición de esta Sala y por el contrario, demuestran el desconocimiento por parte de la impugnante de ciertas actuaciones previas que ésta tuvo para con su sindicato.

6.10 Así, según se desprende del Acta de Infracción N° 487-2019-SUNAFIL/IRE-CAL, la orden de inspección N° 1258-2019-SUNAFIL/IRE-CAL -que dio inicio a las actuaciones inspectivas- tiene su origen en la hoja de ruta N° 0000064881-2019, a raíz de la denuncia ingresada el 10 de junio de 2019 por parte del Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla (en adelante el Sindicato), en la cual solicitan inspección con carácter de urgencia, a fin de que se verifique el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales sobre jornada y horarios de trabajo (horas extras), así como descansos remunerados (descanso semanal obligatorio).

6.11 Acompañan al escrito una consulta efectuada al Estudio Caballero Bustamante en el año 2003, a raíz de la carta remitida el 15 de septiembre de 2003 por el entonces Gerente de Relaciones Industriales de la impugnante, el señor Miguel Ángel Agurto Arce Patrón, solicitando la absolucón de la consulta respecto de si la fórmula de 32 horas legales de descanso que planteaba la impugnante era acorde con lo dispuesto por el artículo 1 del Decreto Legislativo N° 713¹⁶.

6.12 Mediante Carta C-467-2003 del 28 de octubre de 2003¹⁷, el referido estudio respondió la consulta planteada, señalando, en el punto 16, que *"Si bien es cierto, que desde que el trabajador termina su turno y reinicia sus actividades han transcurrido 32 horas, que incluirían las 24 horas de descanso a las que tiene derecho todo trabajador luego de cumplida con su jornada semanal de trabajo, consideramos que esto no se adecúa a lo estipulado en las normas pertinentes"*, señalando en el numeral siguiente que

"17. En efecto, y tal como lo detallamos en el numeral 13., la secuencia debería ser la siguiente:

-El trabajador debe cumplir con la jornada correspondiente al día, y las demás horas de ese día son de libre disponibilidad (día 1).

-Al día siguiente gozará de las 24 horas de descanso, correspondientes a dicho día (día 2).

-Retornar al trabajo al tercer día, en el turno que le corresponde (día 3).

Esta sería la forma correcta de gozar del día de descanso semanal."¹⁸

Concluyendo, en la sección III (Conclusiones) de la referida carta, que

"En relación a los descansos remunerados, en el específico caso de los trabajadores respecto del cual se ha realizado la consulta, consideramos que no se han respetado las reglas sobre el descanso semanal

¹⁶ Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

¹⁷ Obrante a folio 57 del tomo I del expediente inspectivo.

¹⁸ Obrante a fojas 60 y 61 del tomo I del expediente inspectivo.





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

obligatorio. Por lo tanto, legalmente procede el pago de los montos establecidos en el D. Leg. N° 713¹⁹

- 6.13** Asimismo, obra en el expediente inspectivo el "Acta de Acuerdo Consulta Descanso Día Obligatorio Consulta Caballero Bustamante", de fecha 30 de octubre de 2003²⁰, firmado por los representantes del Sindicato, y el representante -en ese entonces- de la impugnante, el señor Juan Carlos Kam Chong, en donde en el artículo tercero se establece que "Las partes se comprometen a cumplir estrictamente la respuesta brindada por el estudio Caballero Bustamante, la misma que se otorgará una copia a cada parte".
- 6.14** En similar sentido, en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la impugnante, obrante a fojas 112 del tomo I del expediente inspectivo, se observa la siguiente redacción referida al descanso semanal, el cual es equivalente a un día a la semana (artículo 47):

Reglamento Interno de Trabajo - Caballero Bustamante

CONTENIDO

DESCANSO SEMANAL, FERIADOS Y VACACIONES

Artículo 46: Los descansos semanales obligatorios y en días feriados de los trabajadores de la Empresa se sujetan a lo dispuesto por la legislación respectiva.

Artículo 47: Todo trabajador tendrá derecho a descansar, como mínimo, un día a la semana, luego de cumplida la jornada de trabajo semanal. El día de descanso semanal se gozará preferentemente los domingos. Según la naturaleza de sus operaciones y necesidades, la Empresa podrá disponer un día distinto de descanso semanal.

Artículo 48: Todo trabajo en día de descanso semanal y por feriado, para ser reconocido como tal a favor del personal con derecho a una remuneración adicional por servicios durante los descansos remunerados, deberá ser aprobado expresamente y justificado por el jefe inmediato.

Artículo 49: Todo trabajador tiene derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional remunerado después de cada año completo de servicios, previo cumplimiento de los requisitos establecidos por ley. Dicho descanso debe ser gozado de acuerdo a las normas que establezca la Empresa.

El rol vacacional se fija en cada área de la Empresa en el mes de diciembre y lo consolida Administración de Personal de acuerdo a las informaciones que los jefes han convenido con los trabajadores y en base a las necesidades operativas de cada área. A falta de acuerdo, decidirá el representante autorizado de la Empresa, en uso de su facultad directriz, la oportunidad en que el trabajador goce efectivamente del descanso vacacional. Se excluyen de esta regla las trabajadoras que se encuentren en descanso post natal y los padres adoptantes de acuerdo a ley que tienen licencia por adopción, quienes pueden decidir gozar sus vacaciones luego del término de estos descansos, siempre y cuando hubieran cumplido con los requisitos exigidos para gozar de vacaciones remuneradas.

Los jefes de áreas o los que hagan sus veces están en la obligación de comunicar y enviar el rol de vacaciones así como el formato debidamente llenado y firmado por el trabajador.

¹⁹ Obrante a fojas 62 del tomo I del expediente inspectivo.

²⁰ Obrante a fojas 56 del tomo I del expediente inspectivo.



6.15 En ese sentido, esta Sala concuerda con lo señalado por la Resolución de Intendencia N° 057-2021-SUNAFIL/IRE-CAL del 19 de marzo de 2021, en el punto 3.9 de sus considerandos:

“...la normativa al hacer precisión en cuanto a la preferencia (día domingo), nos indica que el descanso semanal obligatorio exige un (01) día sin actividad dentro de una semana laborada, lo cual se condice con el artículo 2 del referido decreto legislativo [Decreto Legislativo N° 713] y que igualmente precisa que este descanso semanal obligatorio de preferencia día domingo (...), no como erradamente alega el inspeccionado argumentando que el descanso semanal se debe contabilizar y tomar en cuenta como parte del 19 de agosto y otra parte del 20 de agosto (según el ejemplo expuesto), por tanto esta instancia coincide con el análisis efectuado por el inferior en grado, toda vez que, según el gráfico expuesto dentro de una semana de actividades laborales se evidencia los cambios de turnos instaurados por el empleador esto bajo la facultad que tiene en el de establecer el horario de trabajo, pero en relación al descanso semanal obligatorio no se advierte que dentro de la semana el trabajador haya tenido veinticuatro horas consecutivas de descanso, pues durante las semanas las actividades laborales efectuadas en los primeros cinco días fueron en el turno de la mañana (07:00 a 15:00) y los siguientes dos (02) días de la semana las actividades laborales se efectuaron en el turno de la noche (23:00 a 07:00), por lo que, queda acreditado que los trabajadores inmersos en estos turnos no gozaron del descanso semanal obligatorio, configurándose con ello una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT, en transgresión del artículo 25° de la Constitución Política del Perú”²¹

6.16 Por tanto, se confirma la infracción tipificada como Muy Grave por la Intendencia Regional de Callao, al no haberse desvirtuado el incumplimiento relacionado con la omisión en el pago por el trabajo realizado en días de descanso semanal obligatorio.

Sobre el trabajo en sobretiempo antes y después de cada turno que constituiría una presunta vulneración del artículo 44 literal a) de la LGIT, artículo IV del Título Preliminar y de los artículos 3 y 6 del TULO de la LPAG

6.17A la impugnante se le imputa la infracción contemplada en el artículo 25.6 del RLGIT²², 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, dado que los trabajadores deben llegar minutos antes al inicio de su turno y se retirarían minutos después de concluido éste a fin de garantizar el relevo oportuno y que los puestos de trabajo no queden desatendidos entre un turno y el siguiente.

²¹ Página 5 de la resolución impugnada, obrante a fojas 270 del expediente sancionador.

²² 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.”



9
C4

3



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.18 Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida.²³ Si bien el trabajo en sobretiempo debe contar con la autorización del empleador, a falta de ésta, se presume que la labor en sobretiempo se prestó con su anuencia.

6.19 En el presente caso, la impugnante alega que no puede considerarse prestación efectiva de labores al tiempo que toma al trabajador desplazarse desde y hacia la garita de ingreso en la movilidad provista por la empresa ni el tiempo en el que le toma cambiarse de ropa en los vestuarios.

6.20 El artículo 18 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR²⁴, respecto de la prestación efectiva de servicios y el concepto de sobretiempo indica:

Artículo 18.- El trabajo en sobretiempo supone la prestación efectiva de servicios en beneficio del empleador. En consecuencia, los tiempos que puedan dedicar los trabajadores fuera de la jornada ordinaria en actividades distintas, no serán consideradas como sobretiempo.

6.21 Por su parte, el Decreto Supremo N° 004-2006-TR, denominado "Disposiciones sobre el registro de control de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada", establece en el artículo 7 la siguiente presunción:

"Artículo 7.- Presunciones

Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable.

Los empleadores deben adoptar las medidas suficientes que faciliten el retiro inmediato de los trabajadores del centro de trabajo una vez cumplido el horario de trabajo.

Salvo lo dispuesto en el segundo párrafo del Artículo 9 del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por

²³ "Aprueban Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR

Artículo 20.- Se considera trabajo en sobretiempo a aquel que exceda de la jornada ordinaria vigente en el centro de trabajo, aun cuando se trate de una jornada reducida."

²⁴ Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR

Handwritten initials or signature in blue ink at the bottom left corner.



Decreto Supremo N° 007-2002-TR, en caso el trabajador, a pesar de su negativa, se le imponga la realización de trabajo en sobretiempo, se configurará una situación de trabajo impuesto sancionado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, conforme a lo dispuesto por dicha norma.” (El resaltado es nuestro)

6.22A diferencia de la legislación comparada²⁵, que contiene alcances sobre cómo considerar los “tiempos muertos” o pausas en las que el trabajador, si bien no presta labores efectivas, permanece dentro del centro de trabajo, en nuestra legislación nacional -a consideración de esta Sala- se cuenta con una presunción legal que requiere de prueba objetiva y razonable para ser desvirtuada²⁶.

6.23 En el presente caso, el Laudo Arbitral 2018-2019 (como parte de la negociación colectiva correspondiente al período 2018-2019), obrante a fojas 303 del tomo II del expediente inspectivo, emitido dentro del arbitraje llevado a cabo entre la impugnante y el Sindicato, y que tuvo como integrantes del Tribunal Arbitral a los doctores Augusto Eguiguren Praeli, Alfredo Villavicencio Ríos y Gastón Remy Llacsá, señaló en el ítem 19.2.8, referido a la sección Décimo Novena (Movilidad) lo siguiente:

“19.2.8 Para garantizar el adecuado relevo del personal de turno, el transporte asignado a este personal llegará a La Refinería 10 minutos antes del inicio de su jornada y partirá de La Refinería 20 minutos después del término de su jornada, pudiendo extenderse en cinco minutos de tolerancia la salida. Para facilitar el traslado del personal que labora en la zona norte de La Refinería, se otorgará un transporte desde la puerta de ingreso hasta dicha zona, tanto al ingreso como a la salida.”

6.24 Si bien la medición de los tiempos previos y posteriores a la conclusión de los turnos es congruente con la evidencia presentada por la impugnante en cuanto a las distancias y tiempos de recorrido desde cada unidad de trabajo hacia la garita de control a fin de demostrar que el personal en tránsito no estaría cumpliendo una labor efectiva, esta Sala considera que la ruptura de la

²⁵ En los Estados Unidos de América, el tiempo empleado para ponerse y quitarse la ropa de protección personal y/o los equipos de higiene y seguridad (PPE), operación conocida en dicho país como «*donning and doffing*», se considera como tiempo de trabajo. Asimismo, en el año 2012, la Corte Federal del Trabajo de Alemania estableció que el tiempo empleado para ponerse y quitarse la ropa de trabajo se consideraba como tiempo de trabajo. En Francia, el Código del Trabajo prevé que cuando el cambio de la ropa de trabajo sea exigido por la ley o los reglamentos, o bien por los convenios colectivos, los reglamentos internos o el contrato de trabajo y deba efectuarse en el lugar de trabajo, el tiempo dedicado a esta actividad es compensado ya sea financieramente o con días libres. En Brasil, la legislación prevé que el cambio de ropa o uniforme no se considera como tiempo de trabajo a menos que sea obligatorio hacerlo en la compañía. A, a nivel de legislación comparada, se suele considerar que los descansos están incluidos en las horas de trabajo si el trabajador permanece a disposición del empleador, o cuando el período de descanso se toma en las instalaciones de trabajo, por ejemplo, en los establecimientos en los que la producción es continua y en los que el trabajador no puede abandonar el lugar de trabajo debido a la naturaleza del mismo; por ejemplo Bahrein (art. 53, b), de la Ley del Trabajo), Belarús (art. 134, 3), del Código del Trabajo), Costa Rica (art. 137 del Código del Trabajo), República Dominicana (art. 151 del Código del Trabajo), Honduras (art. 270 del Código del Trabajo), Luxemburgo (art. 21.4, 1), del Código del Trabajo), Namibia (art. 18, 1), de la Ley del Trabajo), Noruega (art. 10-9, 1), de la Ley sobre el Medio Ambiente de Trabajo), Rwanda (art. 4, 2), de la orden ministerial núm. 4/19 de 2009) y Sudáfrica (art. 14, 3), de la Ley de Condiciones Básicas de Empleo).

²⁶ Así por ejemplo, la Casación Laboral N° 8314-2016 LIMA emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria e la Corte Suprema de Justicia de la República identificó, en el fundamento Décimo Quinto, que “...a permanencia de la accionante después del horario en su centro de trabajo, no ha sido desvirtuada de manera objetiva ni razonable por la entidad demandada, por lo que resulta de aplicación la presunción que prevé el primer párrafo de la norma denunciada; en consecuencia, debe entenderse que la empleadora ha autorizado la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador.” En similar sentido, la Resolución N° 412-2021-Sunafil/ILM del 11 de marzo de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en el considerando 4.10 -con referencia al artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR- señala que “...para que opere la presunción de trabajo en sobretiempo basta que el trabajador permanezca luego de la hora de salida...”.





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

presunción legal no es completa, pues según el alcance del literal del inciso 12 del artículo 67 Reglamento Interno de Trabajo de la propia impugnante, obrante en fojas 221 del tomo II del expediente inspectivo, los trabajadores de la impugnante deben permanecer en sus sitios hasta que el relevo respectivo llegue:

“Artículo 67: *Se consideran faltas de carácter disciplinario, sujetas a sanción las cuales se aplicarán teniendo en consideración la gravedad de la falta cometida y demás criterios, entre otras, las siguientes (...)*

12) En el caso de trabajadores turnistas:

a) Retirarse de su puesto de trabajo sin esperar el relevo o sin contar con la autorización de su inmediato superior.

b) No entregar la guardia en forma clara y completa en su lugar de trabajo.”

Esto significa que el turno de trabajadores a ser relevado va a estar realizando labores efectivas o, al menos, estando a disposición de la parte empleadora, hasta que llegue su relevo, independientemente de la clara contradicción que esta conducta tiene con la normativa de la materia²⁷

6.25 Por ello, esta Sala concuerda con la primera parte del fundamento 3.15 de la resolución impugnada, la cual señala lo siguiente:

“3.15 De este modo no es aceptable que el sujeto inspeccionado pretenda que, los trabajadores afectados ingresen al centro de trabajo minutos previos al horario regular a fin de que esperen el relevo, sin que interfiera con la jornada de trabajo, y de igual manera para la hora de salida, obligando de esta forma a que los trabajadores afectados se queden tiempo después de su hora de salida para que puedan esperar el relevo...”

6.26 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.

²⁷ “Aprueban Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR

Artículo 9.- *El trabajo en sobre tiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación.*

Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva.

(...)”



6.27 En ese sentido, debemos tener en cuenta que la amenaza de una sanción es un ejercicio que se encuentra autorizado para que el empleador ejerza la facultad disciplinaria para conjurar o erradicar faltas cometidas por la parte trabajadora en la ejecución del contrato laboral. No obstante, las faltas disciplinarias tipificadas por el empleador en un reglamento interno de trabajo no pueden autorizarlo a establecer la obligatoriedad de la puesta a disposición en sobretiempo, bajo pena de una sanción²⁸.

6.28 Respecto del pretendido carácter accesorio del requerimiento, cabe destacarse que las infracciones contra la labor inspectiva no son accesorias en el sentido de que dependen de la existencia y determinación de las posibles infracciones sustantivas que pudieran existir. Por el contrario, se trata de infracciones administrativas que responden a la necesidad de fortalecer a la acción estatal de supervisión sobre el cumplimiento de las normas de trabajo sobre las relaciones laborales, tal y como se establece en el artículo 14 de la LGIT.

6.29 Finalmente, respecto de la pretendida nulidad, por la inaplicación del artículo 18 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR y del artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, así como la supuesta vulneración del artículo 44 literal a) de la LGIT, esta Sala ha constatado que la presunta vulneración no se ha producido, sino que por el contrario, la resolución impugnada detalla los fundamentos de primera instancia, así como sus argumentos (a modo de ejemplo, en los puntos 6.15 y 6.28 de la presente resolución).

6.30 Así, cabe recordar que, conforme con el Tribunal Constitucional, importa relevar que la Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, debiendo atenderse a lo siguiente: a) la fundamentación jurídica, b) la congruencia entre lo pedido y lo resuelto; y c) que se exprese una justificación suficiente de la decisión (fundamento jurídico 3 de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 18 de setiembre de 2012, expediente 268-2012-PHC/TC). Asimismo, junto con la doctrina administrativista, que la motivación en las resoluciones puede ser satisfecha a través de "referencias ciertas y seguras".²⁹

6.31 En ese sentido, tampoco corresponde amparar este extremo del pedido presentado por la impugnante.

Sobre la solicitud de informe oral

6.32 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

²⁸ Esta Sala recuerda que el uso de la amenaza de una sanción podría generar tal deterioro en las relaciones laborales que, en algún caso, pudiera degradarse el trabajo decente hasta tal nivel, que la práctica pudiera llegar a plantear un comportamiento encuadrable en el comportamiento proscrito por el artículo 2.1. del Convenio OIT sobre el Trabajo Forzoso (1930), número 29, consistente en la exigencia de todo servicio a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se hubiera ofrecido voluntariamente.

²⁹ MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Tomo I. 14va. Edición. Lima: Gaceta Jurídica, 2019, p. 246.





Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 afecten³⁰. *(el énfasis es nuestro)*

6.33 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 vulneratorios 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."

6.34 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:

³⁰ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, 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: (...) 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo 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.



"...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..."

6.35 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.

6.36 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.

6.37 En ese entendido, este colegiado 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, 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 INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A, en contra de la Resolución de Intendencia N° 057-2021-SUNAFIL/IRE CAL, de fecha 19 de marzo de 2021, emitida por la Intendencia Regional del Callao dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 022-2020-SUNAFIL/IRE-CAL.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 057-2021-SUNAFIL/IRE CAL en todos sus extremos, por las razones expuestas en los fundamentos de la presente resolución.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A y a la Intendencia Regional de Callao, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Callao.

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



CA
H



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 004-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Regístrese y comuníquese

Luis Erwin Mendoza Legoas
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 Zerga
Vocal de la Primera Sala
Tribunal de Fiscalización Laboral





LPDERECHO.PE