

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 383-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	270-2020-SUNAFIL/IRE-AQP
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA
IMPUGNANTE	:	SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP
MATERIA	:	LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 07 de julio de 2021.

Lima, 30 de septiembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 07 de julio de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

1. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante Orden de Inspección N° 1393-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 080-2020-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otra, de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.
- 1.2 Mediante Imputación de cargos N° 0268-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP del 03 de septiembre de 2020 y notificada el 16 de diciembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal a) del inciso

¹ Se verificó el cumplimiento sobre lo siguiente: Relaciones colectivas (convenios colectivos) .



2 del artículo 52 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 012-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución la cual mediante Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 185-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP del 30 abril de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 15,345.00 (Quince mil trescientos cuarenta y cinco con 00/100 soles) por haber incurrido entre otra:

- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, en agravio de dos (02) trabajadores.

1.4 Mediante escrito de fecha 21 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 185-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, argumentando lo siguiente:

- i. Señala que la Sub Intendencia valida el incumplimiento del plazo máximo imperativo y perentorio de 10 días para la emisión del Informe Final de Instrucción, debiendo emitirse este el 08 de enero de 2020, pero fue emitido el 17 de enero de 2021, sin existir un informe que justifique la prórroga del plazo máximo, vulnerando el principio de legalidad y deviniendo en nula la resolución.
- ii. Sostiene que la Sub Intendencia valida la incorporación ilegal e injustificada del Inspector P.C.J.S., bajo el argumento de que habría investigado la misma materia cuando la incorporación es una excepción justificada en la mayor duración o complejidad del procedimiento inspectivo, vulnerando el principio del debido procedimiento y siendo nula la resolución.
- iii. En esa línea argumentativa, sostiene que la SUNAFIL excede sus facultades y competencias, dando alcances al Convenio Colectivo 2018-2021 que no pactaron las partes, ya que en la cláusula 18 del Convenio Colectivo se pactó que los trabajadores contratados a plazo indeterminado hasta el 31 de agosto de 2018 serían acreedores del beneficio “Suspensión del Mercado Laboral” si mantenían dicha condición hasta su fecha de pago y no a trabajadores contratados a plazo fijo y a quienes un mandato judicial les otorgara la condición de trabajadores contratados a plazo indeterminado; contraviniendo la voluntad común de las partes, siendo el único órgano competente para solucionar dicha controversia el Juzgado Laboral.
- iv. Que el denunciante no tenía ni tiene derecho a percibir el beneficio y su no pago no implica la comisión de una infracción prevista en el artículo 24.4 del RLGIT, por lo que no se cumplió con el principio de tipicidad.
- v. Agrega que se ha producido un supuesto de vulneración del principio del concurso de infracciones al multarlos por el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, sustentada en la misma conducta que justifica aquella presunta



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 383-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

infracción, pero con calificación jurídica distinta, en tanto el deber de colaboración no se relaciona con la medida. De igual manera, sostiene que se ha vulnerado el principio de *non bis in idem* al multarlo por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, no pudiendo imponer dos sanciones administrativas por el mismo hecho en caso se aprecie la identidad del sujeto, hechos y fundamentos.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 07 de julio de 2021², la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 185-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, por considerar los siguientes puntos:

- i. Respecto de la pretendida nulidad por el incumplimiento del plazo máximo imperativo y perentorio de diez (10) días para la emisión del Informe Final de Instrucción, es preciso tener en cuenta lo señalado en el artículo 151 del TUO de la LPAG, el cual establece que ante la inexistencia de un plazo perentorio, “no se afecta la validez del procedimiento administrativo ni de la resolución, no presentado la apelante un cuestionamiento válido en este extremo; por lo que corresponde respaldar el pronunciamiento del órgano de primera línea en este punto tratado como cuestión previa.”
- ii. Respecto de la incorporación del inspector P.C.J.S., también se desvirtúan los alegatos de la impugnante citándose los considerandos 13 al 15 de la resolución de primera instancia, en la cual se cita al artículo 10 del RLGIT que regula la figura a través de la cual los directivos podrán disponer la incorporación de otro u otros inspectores de trabajo, cuando la mayor duración o complejidad de las actuaciones así lo ameriten; por lo que el inspector que conoce del caso solicita la misma información en la Orden de Inspección N° 1440-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, a fin de evitar “dilaciones innecesarias del procedimiento”. Por el contrario, no se evidencia que la actuación acorde a Ley de la autoridad inspectiva en este extremo haya generado la supuesta vulneración al debido procedimiento, como lo ha invocado la impugnante.
- iii. Respecto de la infracción en materia de relaciones laborales objeto de sanción, “de las actuaciones inspectivas los inspectores determinaron que la inspeccionada no había otorgado el beneficio de Suspensión de Mercado Salarial acordado en la cláusula 18 del Convenio Colectivo celebrado el 03 de agosto de 2018 a favor de los trabajadores A.F.A. y F.E.G.I., en lo que correspondía al mes de agosto 2018 y agosto 2019; por lo que ante la falta de subsanación de las omisiones, postularon las sanciones respectivas; sin

² Notificada a la inspeccionada el 20 de julio de 2021.



embargo, ante la acreditación del cumplimiento en cuanto al señor F.E.G.I., el órgano de primera instancia sancionó la transgresión sólo en relación al señor A.F.A”.

- iv. Respecto del supuesto exceso de las facultades de la SUNAFIL, la Intendencia cita los alcances que la Ley N° 29981 establece respecto de esta entidad (“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”), refiriendo que el beneficio cuestionado se sustenta en el numeral 18 del Convenio Colectivo 2018-2021, el cual en cuanto a su ámbito estipuló lo siguiente:

“Los beneficios consignados en el presente Convenio Colectivo son de aplicación a todos los trabajadores empleados de Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A. contratados a plazo indeterminado, con vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo y que haya ingresado a laborar antes del 31 de enero de 2018, salvo excepción expresamente prevista en alguna cláusula de este convenio.”

- v. Así, si bien la apelante indica que según lo pactado “el beneficio no les corresponde a los trabajadores a plazo fijo y a quienes un mandato judicial les otorgara esa condición, por contravenir la voluntad común de las partes; no obstante dicha alegación deviene en inconsistente, al pretender la apelante que en el Convenio se reconozca previamente el derecho de los trabajadores que se encuentren en procesos judiciales en trámite, lo cual no resulta razonable, ya que se tendría que entender como un reconocimiento de la propia empresa antes de la decisión del juez; en consecuencia, el argumento presentado en este extremo carece de lógica”, citándose adicionalmente a los fundamentos 36 y 37 de la resolución de primera instancia:

“36. Si bien la Empresa alega que el trabajador tenía vigente un contrato a plazo fijo al momento del pago del beneficio, en agosto de 2018, de la revisión de la Sentencia de Vista N° 415-2019-1SLP emitida en el proceso judicial N° 08549-2018-0-0401-JR-LA-07, que confirma la Sentencia N° 88-2019, declarando fundada la reposición demandada por el señor Flores Ari, se observa en el numeral 8.1 del considerando Octavo que “Habiéndose determinado en el presente caso, que previamente a la celebración del contrato de trabajo de naturaleza temporal por incremento de actividad y necesidad de mercado, el actor se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral de la actividad privada desde el veinte de enero al treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, por tanto, incorporó a su patrimonio todos los derechos subjetivos que integran dicho régimen, como la continuidad del vínculo laboral bajo las mismas condiciones. Y a pesar que el contrato posterior por incremento de actividad, bien podría ser válido; sin embargo, en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y principio protector, se entiende que el actor también estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado por continuidad del vínculo laboral, en el mismo cargo, a partir del uno de enero del año dos mil quince hasta la fecha de su despido, toda vez que no hubo ninguna interrupción en los servicios que prestaba el actor, sino como se ha dicho, hubo continuidad.” (negrita y subrayado mío).

37. De esta manera, queda claro que la condición de trabajador indeterminado del señor Flores Ari corresponde desde su ingreso a la Empresa, contando con todos sus derechos de dicho régimen como la propia autoridad jurisdiccional lo reconoce, disponiendo por dicha razón su reposición al puesto de trabajo que venía desempeñándose antes del despido incausado del cual fue objeto; por lo que, sí le corresponde el otorgamiento del beneficio objeto de análisis.”



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 383-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- vi. Por ello, al reconocerse judicialmente la naturaleza de la contratación del señor A.F.A. de carácter indeterminado desde su ingreso, uno de sus derechos es precisamente la percepción del beneficio señalado en el Convenio Colectivo N° 2018-2021.
 - vii. Respecto a la presunta vulneración al principio de tipicidad, la invocación deviene en inconsistente, puesto que la responsabilidad de la impugnante se encuentra acreditada, configurándose como una infracción grave al no pagar la bonificación pactada en la cláusula 18 del referido Convenio Colectivo.
 - viii. Respecto de la presunta vulneración al principio de concurso de infracciones, la Intendencia refiere que cuando una misma acción u omisión constituya más de una infracción prevista, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad, hecho que no es aplicable, toda vez que “las conductas infractoras de no pagar el beneficio de Suspensión del Mercado Salarial y no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, son comportamientos que se desarrollan en momentos y por acciones diferentes, por tanto independientes entre sí, lo que implica en buena cuenta que el incumplimiento de estas constituye una infracción administrativa por cada una de ellas, no siendo subsumible las conductas infractoras”.
 - ix. Finalmente, respecto del principio de *non bis in ídem*, este supuesto no se presenta en el siguiente caso, toda vez que no se cumple con el requisito de la triple identidad de sujeto, hecho y fundamento, dado que se presentan hechos distintos (no cumplir con el pago del beneficio de la Suspensión del Mercado Laboral y no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento), siendo distintos los bienes jurídicos protegidos (incumplimiento de las obligaciones en materia de relaciones, relacionado con bienes jurídicos relativos a los trabajadores, y el no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, que alcanza bienes jurídicos referentes a la Administración Pública).
- 1.6 Mediante escrito de fecha 09 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP.
- 1.7 La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORÁNDUM N° 494-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 12 de agosto de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.



2. ADMISIBILIDAD Y ANÁLISIS DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE REVISIÓN

2.1 DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.1.2 Asimismo, el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), detallan el marco normativo vinculado a la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.1.3 Conforme a lo anterior, 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

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

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

⁴ Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

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

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

(...)”

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

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

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

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

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

Artículo 15.- Instancia Administrativa

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

⁷ 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.”



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 383-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

2.2 DE LA NATURALEZA DEL RECURSO DE REVISIÓN EN EL MARCO DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

- 2.2.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley 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. 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.
- 2.2.2 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.
- 2.2.3 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.



- 2.2.4 Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

“La adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal⁸.

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”.

- 2.2.5 Conforme a ello, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que carecen de competencia nacional, las cuales imponen las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias.
- 2.2.6 Cabe resaltar que el artículo 17° del Reglamento del Tribunal señala 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 decisiones antes descritas.
- 2.2.7 Conforme a lo anterior, este Tribunal entiende que **la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también su adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho**, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

2.3 DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LA IMPUGNANTE

- 2.3.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 15,345.00 (Quince mil trescientos cuarenta y cinco con 00/100 soles) por la comisión, entre otra, de la infracción tipificada como MUY GRAVE, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución⁹.

- 2.3.2 Así, dado que el órgano competente ha realizado el análisis respecto de si el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos de admisibilidad previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar si se encuentra en alguna de las causales de improcedencia establecidas en el artículo 16° del mismo Reglamento del Tribunal.

⁸ El subrayado no es del original.

⁹ Iniciándose el plazo el 21 de julio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 383-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2.4 DEL ANÁLISIS SOBRE LA EXISTENCIA DE CAUSALES DE IMPROCEDENCIA DEL RECURSO DE REVISIÓN ESTABLECIDOS POR EL REGLAMENTO DEL TRIBUNAL

2.4.1 El artículo 16° del Reglamento del Tribunal establece una enumeración taxativa respecto de las causales por la cual se declarará la improcedencia del recurso de revisión, a saber:

Artículo 16.- Improcedencia del recurso de revisión

El recurso de revisión será declarado improcedente cuando:

- a) El Tribunal carezca de competencia para resolverlo por tratarse de una materia distinta a las previstas en el artículo 14.
- b) Sea interpuesto fuera del plazo previsto en el artículo 13.
- c) El impugnante se encuentre incapacitado legalmente para ejercer actos civiles y/o no acredite derecho o interés legítimo afectado.
- d) El acto impugnado sea un acto preparatorio o un acto confirmatorio de otro ya consentido.

2.4.2 Una vez apreciadas las causales de improcedencia establecidas normativamente, y analizado el Expediente elevado por la Intendencia Regional, se evidencia que las situaciones jurídicas presentadas no se condicen con causal alguna de las contenidas en el precitado artículo 16°.

2.4.3 Por lo anterior, corresponde a este Tribunal analizar el cumplimiento de los presupuestos procedimentales indispensables para el establecimiento de una relación jurídico procedimental válida, previa a que esta instancia de revisión proceda, de ser el caso, con el análisis del mérito de las alegaciones de fondo realizadas por la impugnante.

2.4.4 Conforme a ello, es indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento de la normativa en materia sociolaboral -tanto adjetiva como sustantiva- así como vele por la uniformidad de los pronunciamientos de las autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo.

2.4.5 En tal sentido, como etapa previa a la emisión de un pronunciamiento sobre el fondo del procedimiento materia de análisis, en el presente caso resulta relevante analizar la existencia de los elementos jurídicos necesarios para mantener una relación jurídico



procedimental, es decir, si el procedimiento administrativo mantiene las condiciones predispuestas por las normas tanto sustantivas como adjetivas para su continuación.

3. ANÁLISIS DE FUNDABILIDAD DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 DE LOS FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1.1 Mediante escrito de fecha 09 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP en términos similares al recurso de apelación, señalando los siguientes alegatos:

3.1.1.1 Refiere que la SUNAFIL pretende obligarlos a pagar una bonificación a un trabajador al cual no le corresponde tal derecho, por lo que las instancias anteriores excedieron sus competencias al darle alcances al Convenio Colectivo 2018-2021 que este originalmente no tiene, según se observa de la referida cláusula 18:

Adicionalmente, la Empresa otorgará a cada trabajador una bonificación equivalente a:

FECHA DE PAGO	MONTO
Agosto del 2018	S/. 2,000.00
Agosto del 2019	S/. 2,000.00
Agosto del 2020	S/. 2,000.00

Los montos correspondientes al año 2018, 2019, y 2020 serán pagados únicamente a aquellos trabajadores contratados a plazo indeterminado, con contrato vigente al 31 de enero del 2018 y que tengan relación laboral vigente con la empresa a la fecha de pago.

Asimismo, los montos indicados en la presente cláusula tendrán carácter remunerativo y serán en consecuencia base de cálculo sólo para la distribución de utilidades y fijación del tope correspondiente para el año que corresponda.

3.1.1.2 Así, la referida cláusula 18 establece que la bonificación será pagada únicamente a los trabajadores con contratos a plazo indeterminado, con contrato vigente al 31 de enero de 2018, condición que no reunía el señor A.F.A, sino que no era un trabajador a plazo indeterminado, sino que por el contrario, estaba sujeto a plazo determinado. Posteriormente, en base a un proceso judicial que ordenó su reincorporación obtuvo la condición de indeterminado.

3.1.1.3 Sostiene que la medida inspectiva de requerimiento fue emitida vulnerando el debido procedimiento, en tanto fue emitida por un Inspector de Trabajo agregado a la Orden de Inspección de forma irregular, no existiendo sustento legal ni fáctico para que la impugnante abone la bonificación por revisión de mercado del referido Convenio Colectivo; por el contrario, el proveído mediante el cual se incorpora el Inspector P.C.J.S. es nulo al carecer de una motivación suficiente, y por tanto, constituye un acto arbitrario de la administración, afectando tal vicio de nulidad a la medida inspectiva de requerimiento.

3.1.1.4 Reitera los alegatos referidos a que el señor A.F.A. no cumplía con los requisitos para hacerse acreedor de la bonificación por Revisión del Mercado Salarial, siendo equivocado el criterio de la Intendencia al invocar los efectos de la resolución judicial, toda vez que "no se toma en cuenta que la aplicación retroactiva del mandato judicial no está pensada en reconocerle al señor F.A. el cumplimiento de requisitos y condiciones que no cumplió cuando debió cumplirlas, sino es una ficción jurídica que



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 383-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

solo sirve para asegurar la percepción de beneficios laborales que cualquier trabajador, sindicalizado o no, podría percibir”.

- 3.1.1.5 Tampoco se toma en cuenta que esa declaración se emitió en junio de 2019 (fecha de emisión de la sentencia de segunda instancia en el proceso seguido con Expediente N° 8549-2018), aproximadamente 10 meses después de ocurridos los hitos necesarios para percibir dicho beneficio: la suscripción del Convenio Colectivo y la fecha de pago (agosto de 2018).
- 3.1.1.6 Reitera los alegatos de inaplicación de los artículos 248.6 del TUO de la LPAG y del 48-A del RLGlt, aduciendo una vulneración al principio de concurso de infracciones, así como la inaplicación de los artículos 248.11 del TUO de la LPAG al vulnerar el principio *non bis in idem*.
- 3.1.1.7 Reitera la supuesta vulneración al debido procedimiento, sosteniendo que la Intendencia no ha justificado adecuadamente la razón por la cual se debe de pagar la bonificación por Revisión del Mercado Salarial al señor A.F.A., así como efectúa una interpretación antojadiza del principio *non bis in idem* y concurso de infracciones, sosteniendo que es falso que estas infracciones imputadas sean independientes, toda vez que “si el personal inspectivo no hubiera considerado que el señor Flores tenía derecho a esta bonificación, no habría emitido la medida inspectiva de requerimiento, y ninguna de las 2 infracciones se habría configurado”, sosteniendo que “el pago de la bonificación supuestamente adeudada habría subsanado ambas infracciones, lo cual evidencia que ambas infracciones están castigando un solo hecho: la falta de pago de la bonificación Revisión del Mercado Salarial”.
- 3.1.1.8 Finalmente, la impugnante solicita audiencia a fin de informar oralmente la posición de la empresa, de conformidad con el numeral 1.2 del artículo IV y el numeral 3 del artículo 177 del TUO de la LPAG.

3.2 ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.2.1 De la revisión del recurso de revisión planteado, se evidencia que los fundamentos de este se encuentran relacionados con presuntas irregularidades advertidas en la tramitación del procedimiento administrativo sancionador.
- 3.2.2 Consecuentemente, se cuestiona diversas actuaciones de la Intendencia Regional o de sus unidades orgánicas, relacionadas con la tramitación del procedimiento administrativo sancionador.



3.2.3 En ese sentido, este Tribunal debe realizar un análisis respecto de cada uno de estos argumentos a fin de identificar si durante el presente procedimiento se ha producido alguna omisión o apartamiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y en general a la Constitución, a las leyes y al derecho a la luz de los alegatos esgrimidos en el recurso de revisión.

3.2.4 Respeto de la medida inspectiva de requerimiento y las condiciones de su emisión

3.2.4.1 En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

3.2.4.2 Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

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

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

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

3.2.4.4 Como se evidencia de las normas acotadas, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.

3.2.4.5 En tal sentido, corresponde analizar si en uso de dicha facultad, los inspectores comisionados extendieron la medida inspectiva de requerimiento en consideración al presupuesto principal contenido en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, referente a la comprobación de la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 383-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 3.2.4.6 Respecto de la obligatoriedad del pago de la bonificación, esta Sala concuerda con lo señalado por las instancias anteriores respecto de la extensión del referido convenio al trabajador A.F.A.; específicamente en los fundamentos 36 y 37 de la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 185-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP y el considerando 15 de la Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, en donde específicamente se señala que “el reconocimiento judicial de la naturaleza de la contratación del trabajador es muy clara, siendo la contratación del señor A.F.A. de carácter indeterminado desde su ingreso; por lo que uno de sus derechos es la percepción del beneficio señalado en el Convenio Colectivo 2018-2021”.
- 3.2.4.7 A mayor abundamiento, obra a folios 344 del expediente el Acta de Reposición Provisional de fecha 23 de mayo de 2019, celebrada entre la impugnante y el denunciante, señor A.F.A, en cuya cláusula primera se señala que el 22 de mayo de notificó a la impugnante de la Resolución N° 01, al misma que dispone la reposición provisional del denunciante en el cargo de Técnico III Camión, a partir de la fecha de recepción de la misma.
- 3.2.4.8 Posteriormente obra a folios 345 del expediente el Acta de Reposición de fecha 04 de septiembre celebrada entre la impugnante y el denunciante, señor A.F.A, en cuya cláusula primera se señala que el 13 de agosto de 2019 se notificó a la primera con la Resolución N° 12 correspondiente al Expediente N° 08549-2018-0-0401-JR-LA-07, que requiere a SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. la reposición del señor A.F.A. en el cargo de Técnico III Camión, y reconocer tal condición en las boletas de pago del mismo, agregándose en la cláusula segunda que la impugnante cumple con reponer en forma definitiva al señor A.F.A. como trabajador a plazo indeterminado, **sujeto a todas las disposiciones establecidas en la legislación laboral**, dándose cumplimiento a lo dispuesto por el Séptimo Juzgado de Trabajo en la Resolución N° 12.
- 3.2.4.9 De igual modo, obra a folios 350 el Informe elaborado por la propia impugnante dirigido a la Gerencia Legal, de la Gerencia de Administración de Recursos Humanos, en donde se señala, respecto del denunciante, que su fecha de ingreso fue el 20 de enero de 2014, la fecha de cese el 30 de septiembre de 2018 y su reincorporación el 22 de mayo de 2019.
- 3.2.4.10 En ese sentido, y de acuerdo con lo señalado en el numeral 3.2.4.6 de la presente resolución, debe entenderse que a la fecha de entrada en vigencia del Convenio Colectivo, el trabajador A.F.A. tenía la condición de trabajador indeterminado y, por tanto, estaba sujeto a sus efectos, ya que su ingreso fue el 20 de enero de 2014.



- 3.2.4.11 Respecto de la pretendida vulneración del debido procedimiento en la emisión de la medida de requerimiento, cabe señalar que la directiva entonces vigente, aprobada por Resolución de Superintendencia N° 039-2016-SUNAFIL establecía respecto de los trámites de las actuaciones inspectivas de investigación que las actuaciones de investigación o comprobatorias “se llevan a cabo hasta su conclusión por los mismos inspectores o equipos designados que las hubieren iniciado, sin que puedan encomendarse a otros, salvo la incorporación de inspectores, conforme al procedimiento señalado en el numeral 6.6.4.2 de la presente Directiva” (numeral 7.2.1 de la sección 7.2 – “Trámites de las Actuaciones Inspectivas de Investigación”).
- 3.2.4.12 En ese sentido, la referencia al numeral 6.6.4.2, que la impugnante observa, se encuentra relacionada con el procedimiento establecido específicamente en dicho numeral, y no necesariamente con el supuesto previsto en la sección en la cual se encuentra dicho numeral (correspondiente a “Trámite de convalidación de actuaciones inspectivas por incompetencia funcional de Inspectores Auxiliares” – 6.6.4), por lo que no existe vulneración al debido procedimiento, sino que, por el contrario, se han cumplido las disposiciones existentes, como una manifestación del estricto respeto al principio de legalidad, que es rector del Sistema de Inspección de Trabajo.
- 3.2.4.13 Finalmente, de la pretendida vulneración a los principios de *non bis in ídem* y concurso de infracciones, esta Sala no sólo acoge el considerando 17 de la resolución de Intendencia que absuelve de manera clara estas alegaciones, sino que invoca el precedente vinculante aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SUNAFIL/TFL del 30 de julio de 2021, publicada el 08 de agosto en el diario oficial El Peruano, en cuya sección A (Sobre la naturaleza jurídica de las infracciones a la labor inspectiva), numeral 9 se señala que “los actos o hechos que impidan o dificulten la labor inspectiva y que se consignan en el acta de infracción, constituyen infracciones que no tienen una naturaleza secundaria, adjunta ni dependiente, respecto de posibles infracciones ocurridas y detectadas en la visita inspectiva referentes a aspectos sustantivos objetos de control por la inspección del trabajo”.
- 3.2.4.14 En ese sentido, no se identifica una vulneración al derecho al debido procedimiento o a la motivación, u otro derecho invocado por la impugnante, correspondiendo no amparar el referido recurso.

3.2.5 Sobre la solicitud de informe oral

- 3.2.5.1 Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁰. (El énfasis es agregado).

¹⁰ 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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 383-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

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

(...)

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

3.2.5.3 En similar sentido, el Tribunal Constitucional en la resolución recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que “no resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe”.

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.



- 3.2.5.4 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.
- 3.2.5.5 Así tenemos que, el Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que estos 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.
- 3.2.5.6 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.

4. RESULTADO DEL ANÁLISIS REALIZADO

- 4.1 En ese sentido, la Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 07 de julio de 2021 ha sido emitida acorde a derecho, garantizando el derecho de defensa de la impugnante y fundamentando las razones por las cuales correspondía confirmar la sanción impuesta a SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. por la Resolución de Sub Intendencia N° 185-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP del 30 de abril de 2021.
- 4.2 En tal sentido, no corresponde amparar el recurso de revisión interpuesto por SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 07 de julio de 2021.

POR TANTO

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

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto la SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 07 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- Confirmar la Resolución de Intendencia N° 087-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, en el extremo referente a la sanción impuesta por el incumplimiento a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 de la RLGIT.

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 383-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Jessica Alexandra Pizarro Delgado
Vocal Alterna
Tribunal de Fiscalización Laboral



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Sistema de Casilla Electrónica

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A. identificado con RUC: 20170072465 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000383-2021 en fecha 07/10/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.

Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
2021383 - Fecha de Depósito: 07/10/2021

LPDERECHO.PE