



Firmado digitalmente por :
MENDOZA LEGOAS Luis
Erwin FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20.10.2021
5:20:04-0500



Firmado digitalmente por :
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca
FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.10.2021 07:30:15-0500

Firmado digitalmente por :
PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.10.2021 17:38:46-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 416-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 134-2020-SUNAFIL/IRE- AQP

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

IMPUGNANTE : MINERA CONFIANZA S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 093-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

MATERIA : RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **MINERA CONFIANZA S.A.C** en contra de la Resolución de Intendencia N° 093-2021-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 16 de julio de 2021.

Lima, 15 de octubre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **MINERA CONFIANZA S.A.C.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 093-2021-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 16 de julio de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1 Mediante Orden de Inspección N° 1753-2019-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° 040-2020-SUNAFIL/IRE-AQP (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 en materia de relaciones laborales.
- 1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 0133-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP de fecha 09 de junio de 2020, notificada el 21 de diciembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva,

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Verificación de regímenes especiales y grupos específicos (sub materia: otros regímenes), y Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (sub materia: trabajo nocturno y descanso en días feriados no laborables).



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

1.3 De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 069-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 218-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP de fecha 21 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 83,160.00 por haber incurrido en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por imponer a los trabajadores afectados una jornada de trabajo acumulativa o atípica no acorde a los parámetros constitucionales y legales vigentes, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción MUY GRAVE en materia, por no contar con el registro de control de asistencia de los trabajadores afectados, desde el inicio del vínculo laboral hasta el 1 de diciembre del 2019, tipificada en el numeral 25.19 del artículo 25 del RLGIT.

1.4 Con fecha 08 de junio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 218-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, argumentando lo siguiente:

- i. El Informe Final de Instrucción no señala ningún plazo para que se puedan formular los descargos; por lo que, el procedimiento administrativo sancionador es nulo.
- ii. Erradamente se establece que la jornada atípica de 14x7 con turno de 12 horas desde el mes de diciembre 2019, sigue sin ajustarse a los parámetros constitucionales, cuando los turnos son de 10.25 horas efectivas como se acredita con las marcaciones digitales del 09 al 13 de enero de 2020, no excediendo el promedio de 8 horas diarias ni 48 horas semanales. Además, se efectuó la subsanación de la infracción antes de la notificación del Acta de Infracción, debiendo aplicarse la reducción de la multa conforme al artículo 40 de la LGIT.
- iii. Sobre el registro de asistencia, en la comparecencia de fecha 16 de enero de 2020, se cumplió con acreditar la subsanación de la infracción, proporcionando la copia del Contrato de Compra y Venta de equipo de control de asistencia de trabajadores de fecha 20 de diciembre de 2019, poniendo en marcha el registro de asistencia biométrico, el 09 de enero de 2020, y desde el 09 de diciembre de 2019, el registro de forma manual, acreditándolo con el cuaderno de registro de control de asistencia, debiendo reducir la multa conforme al artículo 40 de la LGIT.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 093-2021-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 16 de julio de 2021², la Intendencia de Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación

² Notificada a la inspeccionada el 27 de julio de 2021. Ver fojas 165 de expediente sancionador



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 416-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 218-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, por considerar los siguientes puntos:

- i. De la investigación se determinó que la impugnante no acreditó el cumplimiento de imponer una jornada de trabajo atípica acorde a los parámetros constitucionales y legales vigentes, ni contar con el registro de control de asistencia desde el inicio del vínculo laboral hasta el 01 de diciembre de 2019, perjudicando a 81 trabajadores; por lo que, ante el carácter insubsanable de las omisiones, el inspector postulo sanciones correspondientes a cada una de las infracciones incurridas. Es decir, el promedio de horas trabajadas no puede superar la jornada máxima de 8 horas diarias y/o 48 semanales, lo cual no ha sido cuestionado ni refutado por la impugnante, reconociendo así su responsabilidad. Por lo tanto, tomando en cuenta el carácter insubsanable de la infracción, la reducción de la multa invocada no procede, por la imposibilidad de retrotraer el tiempo ante el perjuicio ocasionado a los trabajadores.
- ii. Considerando los hechos constatados del Acta de Infracción, que el incumplimiento de contar con el registro de asistencia es insubsanable; por cuanto, el citado registro constituye una obligación de cumplimiento diario y permanente, siendo imposible la regularización posterior para evitar la multa respectiva, y que los fundamentos del recurso de la impugnante se refieren a hechos posteriores para tratar de subsanar su accionar negligente, no se desvirtúa la comisión de la infracción. Por lo tanto, no es posible aplicar una reducción de multa por subsanación.

1.6 Con fecha 18 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° 093-2021-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 Memorandum N° 526-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 24 de agosto de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma

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



Ley, que para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los

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° 416-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 MINERA CONFIANZA S.A.C.

- 4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que MINERA CONFIANZA S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 093-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 83,160.00 por la comisión de dos (02) infracciones tipificadas como MUY GRAVES, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 30 de julio de 2021, día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución.
- 4.2 Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por MINERA CONFIANZA S.A.C.



V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

5.1 Con fecha 18 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 093-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando los siguientes fundamentos:

- i) Los argumentos de la defensa no refutan la comisión de la infracción, sino que se solicita la atenuación de la responsabilidad y de la multa impuesta, en la medida que se subsanó las infracciones sobre la jornada atípica y el registro de control de asistencia con fecha anterior a la notificación del Acta de Infracción; ya que, en la diligencia de comparecencia de fecha 16 de enero de 2021, se entregaron 80 cargos de recepción de Memorándums de fecha 15 de diciembre de 2019, a través de los cuales se pone en conocimiento a los trabajadores el cambio de jornada de trabajo a una de 14 días de trabajo por 7 días de descanso; y de las marcaciones digitales del 09 al 13 de enero de 2020, y las fotos del cartel indicador del horario de trabajo colocado en el centro de trabajo, cumpliendo así con subsanar los incumplimientos advertidos. Por lo tanto, se debe aplicar lo dispuesto en el literal f) del artículo 257 del TUO de la LPAG, por la subsanación voluntaria de las infracciones, y, en consecuencia, reducir el monto de la multa conforme al artículo 40 de la LGIT.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

6.1 De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “deben actuar con respecto 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 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente⁸, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG⁹, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”¹⁰.

⁸ “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

(...)”

⁹ “Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.”

¹⁰ Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 416-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.3 Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos."

6.4 En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en el punto 3.4 de la presente resolución.

6.5 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 Tribunal.

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" (énfasis añadido).

6.6 Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la 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.

6.7 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.

Carácter insubsanable de las infracciones imputadas

6.8 El artículo 49 del RLGIT establece que las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos¹¹. Por lo tanto, en sentido contrario, las infracciones serán insubsanables cuando los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación no puedan ser revertidos, al ser irreparable en el tiempo respecto al periodo en el que se produjo.

6.9 De acuerdo a los hechos constatados contemplados en el Acta de Infracción, se encuentra acreditado que, durante el periodo fiscalizado (enero a diciembre 2019), la impugnante implantó una jornada acumulativa atípica de 23 días de trabajo por 7 días de descanso a los trabajadores afectados, con variaciones de jornada de 15x6, 23x5, 22x9, 7x1, 24x1, 15x2, 42x10, 16x10 y 26x9. Por tal motivo, y conforme a los argumentos expuestos en los numerales 27 al 31 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, la jornada laboral acumulativa atípica implantada por la impugnante contraviene el ordenamiento jurídico, situación que ha sido reconocida por la impugnante en el escrito que contiene su recurso de revisión, al aducir que los argumentos de su defensa no refutan la comisión de la infracción, sino que buscan la atenuación de la responsabilidad con una reducción de la multa impuesta.

6.10 Sin embargo, resulta importante señalar que, conforme al numeral 34 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo dejaron constancia que la infracción advertida antes señalada deviene en una de carácter insubsanable, en la medida que, no resulta factible, a la fecha, retrotraer los efectos de haber hecho laborar a los trabajadores afectados en una jornada mayor a la máxima constitucionalmente permitida, calificación con la que esta Sala se encuentra de acuerdo. Es por ello que, la documentación presentada por la impugnante a los inspectores de trabajo y durante el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, consistentes en los Memorándums remitidos a todos sus trabajadores comunicándoles la variación de su jornada de trabajo a una acumulativa de 14 días de trabajo por 7 de descanso, no subsana la infracción imputada, pues, como ya se ha indicado, por el carácter insubsanable de la misma, resulta imposible revertir sus efectos. Por lo tanto, la documentación presentada solo acredita el cese de la conducta infractora al variar la jornada laboral de los trabajadores afectados desde diciembre 2019 para adelante, y no por todo el periodo fiscalizado (enero a diciembre 2019). En consecuencia, no resulta aplicable el eximente de responsabilidad establecido en el literal f) del numeral 1 del artículo 257 del TUO de la LPAG¹² ni la reducción de la multa contemplada en el artículo 40 de la LGIT alegado por la impugnante.

¹¹ Artículo 49 del RLGIT

Artículo 49.-
(...)

Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos. (...)

¹² Artículo 257.- Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 416-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.11 Respecto a la infracción imputada a la impugnante por no contar con un registro de control de asistencia, en el numeral 40 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo señalaron que la propia impugnante refirió no contar con el referido registro a favor de sus trabajadores, evidenciándose de la documentación presentada a los inspectores de trabajo y durante el desarrollo del procedimiento administrativo sancionador, consistente en los reportes de marcaciones que obran en autos que la implementación del registro de control de asistencia por parte de la impugnante, se efectuó recién en el mes de diciembre 2019, por lo que vale decir que los trabajadores afectados no registraron su tiempo de trabajo antes de esa fecha. Por lo tanto, queda acreditada la comisión de la infracción imputada por parte de la impugnante.
- 6.12 Ahora bien, conforme al numeral 42 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores dejaron constancia del carácter insubsanable de la infracción imputada a la inspeccionada por no contar con el registro de control de asistencia, en la medida que no es factible que la impugnante realice acciones que puedan llevar a obtener y/o elaborar un registro de control de asistencia con datos que respondan a la realidad acaecida en los días que los trabajadores laboraron. Es decir, resulta imposible que los trabajadores afectados registren su tiempo de trabajo desde que empezaron a prestar sus servicios hasta la implementación del referido registro, aunado al hecho que tal omisión impidió que los trabajadores puedan registrar su tiempo de trabajo en sobretiempo y reclamar el pago por dicho concepto.
- 6.13 En tal sentido, los hechos verificados y constitutivos de la infracción se encuentran evidentemente detallados en el Acta de Infracción, así como su naturaleza de carácter insubsanable, ante el perjuicio ocasionado a los trabajadores afectados por el periodo en el cual no pudieron consignar su hora de ingreso y salida. Por lo tanto, la documentación presentada que acredita la implementación de un registro de control de asistencia desde diciembre 2019 hacia adelante, resulta ser hechos posteriores que no subsanan la conducta infractora de la impugnante; motivo por el cual, esta Sala se encuentra de acuerdo con la sanción impuesta a la impugnante, al no desvirtuarse la comisión de la infracción. En consecuencia, no resulta aplicable el eximente de responsabilidad establecido en el literal f) del numeral 1 del artículo 257 del TUO de la LPAG ni la reducción de la multa contemplada en el artículo 40 de la LGIT alegado por la impugnante.

1.- Constituyen condiciones eximentes de la responsabilidad por infracciones las siguientes:

(...)

f) La subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos a que se refiere el inciso 3) del artículo 255.



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 por MINERA CONFIANZA S.A.C en contra de la Resolución de Intendencia N° 093-2021-SUNAFIL/IRE-AQP de fecha 16 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 134-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 093-2021-SUNAFIL/IRE-AQP en todos sus extremos.

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

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

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

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente

Luis Erwin Mendoza Legoas

Presidente

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente

Desirée Bianca Orsini Wisotzki

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente

Luz Imelda Pacheco Zerga

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral



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, MINERA CONFIANZA S.A.C. identificado con RUC: 20513857218 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000416-2021 en fecha 21/10/2021 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)
2021416 - Fecha de Depósito: 21/10/2021

LPDERECHO.PE