gitalmente por :
LEGOAS Luis Erwin FAU
44 soft
y el autor del documento
.11.2021 18:17:52-0500

Firmado digitalmente por :
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.11.2021 14:48:34-0500

Firmado digitalmente por :
PIZARRO DELGADO Jessica Alexandra FAU
20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 30.11.2021 19:04:38-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 538-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	**:**	**042-2021-PS/SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE**
PROCEDENCIA	**:**	**INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA**
IMPUGNANTE	**:**	**TELEFONICA DEL PERU S.A.A.**
ACTO IMPUGNADO	**:**	**RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 123-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ**
MATERIA	**:**	**RELACIONES LABORALES**

Sumilla: *Se declara INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por TELEFONICA DEL PERU S.A.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 123-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 17 de agosto de 2021.*

Lima, 15 de noviembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por TELEFONICA DEL PERU S.A.A. (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 123-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 17 de agosto 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° 1275-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral[1], las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 31-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 049-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI de fecha 12 de febrero de 2021, y notificada el 15 de febrero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral

[1] Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (submateria: vacaciones) y Relaciones colectivas (submateria: Convenios Colectivos)

LPDERECHO.PE

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**).

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 198-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, 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 N° 242-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, de fecha 11 de junio de 2021 y notificada con fecha 15 de junio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 11,572.00 (once mil quinientos setenta y dos con 00/100 soles) por haber incurrido en:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por el fraccionamiento del descanso vacacional de los trabajadores en periodos menores a siete días y mínimo de un día calendario, sin el acuerdo escrito de fraccionamiento del descanso vacacional previo al goce del mismo, en perjuicio de tres (03) trabajadores, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.

1.4 Con fecha 06 de julio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 242-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. La inspeccionada indica a la Autoridad de Trabajo que sí existió acuerdo entre las partes, pues fueron los propios trabajadores quienes programaron sus vacaciones a través del Sistema de Gestión Vacacional (SGV). Es falso que la compañía haya dispuesto el fraccionamiento de manera unilateral. En ese sentido, la Autoridad de Trabajo confunde la propuesta de las comunicaciones enviadas a los trabajadores por parte de la compañía con el supuesto otorgamiento unilateral de las mismas, pues como lo hemos señalado precedentemente, la única manera para que las vacaciones fraccionadas de los trabajadores se aprueben, es a través del SGV, el cual es de uso personal no pudiendo la compañía intervenir, ni mucho menos registrar los días de descanso fraccionados por los trabajadores. Por tanto, es erróneo señalar que la compañía no haya acreditado fehacientemente de manera virtual que son los trabajadores quienes han ingresado los periodos fraccionados, pues de los medios probatorios adjuntados por la Compañía y a lo largo del procedimiento administrativo sancionador se ha acreditado que son los trabajadores quienes ingresan al SGV, solicitan los días que desean gozar de fraccionamiento vacacional y esperan a que el superior jerárquico apruebe las mismas.

ii. Se vulnera también al procedimiento administrativo cuando la Autoridad de Trabajo no señala con qué documentos la Compañía puede sustentar dicha acreditación. En ese sentido, no se tiene en cuenta lo señalado por el Tribunal de Fiscalización Laboral en la Resolución N° 011-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala cuando refiere que la Administración Pública no se encuentra limitada a los medios probatorios obrantes en el expediente sino debe constatar la veracidad de los hechos, por lo que, debe actuar de oficio para obtener otras pruebas, y averiguar los hechos que permitan verificar la verdad material. Por tanto, si durante el procedimiento inspectivo no quedaba claro para el inspector de trabajo que, en efecto, la compañía sí había cumplido con acreditar el acuerdo de fraccionamiento

LPDERECHO.PE

entre las partes, debió solicitar la información y documentación adecuada pues la compañía siempre estuvo a disposición de los requerimientos efectuados.

iii. Por otro lado, señala que, el programa VPT no condiciona la voluntad de los trabajadores. En ese sentido, no se condiciona la voluntad del trabajador pues los trabajadores están en todo el derecho de mostrar su rechazo o desacuerdo a descansar dicho día, opinión que se respeta; por lo que, si el trabajador no desea gozar dicho día como descanso vacacional simplemente tendrá que acudir al centro de labores a ejecutar sus labores. Por lo expuesto, se señala que la Autoridad de Trabajo llega a dicha conclusión al realizar alguna suposición sin fundamentarla en ningún criterio objetivo; por lo que, el hecho que los trabajadores muestren su rechazo no significa que su voluntad está condicionada sino es respetar la libertad de decisión de cada uno de nuestros trabajadores, pues como lo hemos indicado precedentemente lo que realiza la Compañía es una propuesta, mas no una imposición; por tanto; los trabajadores se encuentran en todo su derecho de no aceptar lo propuesta de la Compañía sin que exista algún inconveniente por ello.

iv. Finalmente argumenta que, no se cumple el supuesto de hecho señalado en lo directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva. Se puede evidenciar, que la Autoridad Inspectora no señala por qué se vulnera la normativa sociolaboral a pesar de que la Compañía durante todo el procedimiento inspectivo ha presentado diversos documentos y escritos que detallan que las vacaciones que gozaron los trabajadores fueron comunicadas con la debida anticipación a efectos de garantizar el derecho de los mismos de oponerse a gozar descanso vacacional en dichas fechas, evidenciándose así que no se existió ninguna negativa por parte de los trabajadores ante la propuesta de la Compañía. Por lo expuesto, se puede evidenciar una clara vulneración al principio de predictibilidad regulado en el artículo 1 inciso 15 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, toda vez que sus diversas Intendencias emiten criterios opuestos respecto a lo relacionado sobre descanso vacacional, pues en algunos procesos inspectivos las Intendencias emiten medidas inspectivas de requerimiento, mientras que en el presente procedimiento de actuaciones inspectivos se ha emitido un Informe de Hechos insubsanables.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 123-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 17 de agosto de 2021[2], la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 242-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE por considerar los siguientes puntos:

[2] Notificada a la impugnante el 19 de agosto de 2021.

i. Respecto de las vacaciones del personal, ha procedido a la revisión de la documentación ofrecida por la inspeccionada durante las actuaciones inspectivas y el presente procedimiento sancionador, de los cuales no se ha podido verificar que los trabajadores afectados, previamente a la programación de sus vacaciones, hayan solicitado que su descanso sea otorgado de forma fraccionada o que hayan señalado en forma específica la cantidad de días para dicho fin.

ii. Respecto al alegato según el cual los trabajadores habrían solicitado la programación de vacaciones no tiene asidero que la inspeccionada considere que la autoridad administrativa haya hecho una interpretación errónea de las normas que regulan las vacaciones o una interpretación antojadiza de las pruebas que fueron aportadas, dado que la misma evaluó de manera objetiva los hechos que le permitieron establecer que la inspeccionada no otorgó en forma ininterrumpida las vacaciones anuales y que si bien, excepcionalmente, es posible fraccionar la misma no ha seguido los parámetros legales para ello, en salvaguarda de los derechos de los trabajadores dentro de un contexto de desigualdad propia de la relación de trabajo.

iii. Respecto del carácter insubsanable de la conducta infractora objeto de sanción, la exigencia legal respecto del acuerdo de fraccionamiento del descanso vacacional, es que el mismo sea celebrado antes de su goce, lo cual no puede ser regularizado de forma posterior siendo así al no haberse cumplido con la normativa legal vigente, la conducta infractora es insubsanable por lo que debe confirmarse la sanción establecida en la resolución apelada en todos sus extremos.

1.6 Con fecha 10 de setiembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 123-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ.

1.7 La Intendencia Regional de Cajamarca admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORÁNDUM N° 498-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 17 de septiembre 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° 29981[3], 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.

[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."

LPDERECHO.PE

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981[4], en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo[5] (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR[6], y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR[7] (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III.DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola,

---

[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 resolutivo 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."

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 RLGIT, 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 RLGIT 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 TELEFONICA DEL PERU S.A.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que TELEFONICA DEL PERU S.A.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 123-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 11,572.00, por la comisión de la infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 20 de agosto de 2021, primer día hábil siguiente 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 TELEFONICA DEL PERU S.A.A.

LP DERECHO.PE

V.FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 10 de setiembre de 2020, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 123-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes alegatos:

- De la vulneración al debido procedimiento administrativo, en relación al derecho a obtener una resolución debidamente motivada:

  Manifiesta que la resolución de Intendencia parte de una interpretación errónea del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 713, modificado por el Decreto Legislativo N° 1405, con respecto al goce de los descansos vacacionales en forma fraccionada ya que se descarta la validez de los sistemas informáticos empleados por la Compañía para su suscripción, sin señalar cuál sería el sustento legal para ello.

  Manifiesta que pese a las apreciaciones erradas vertidas por la Autoridad Sancionadora a partir de una interpretación errónea y descontextualizada de las normas sobre vacaciones, la empresa ha probado cumplir con cada una de sus obligaciones laborales relacionadas con el descanso vacacional; sin embargo, se han dejado de lado nuestros argumentos y medios probatorios para ratificar la imputación de una infracción muy grave.

  La Autoridad Sancionadora ha realizado una lectura antojadiza de los comunicados de VPT (Vacaciones Para Todos), pues lo consideró como una imposición de los descansos vacacionales, argumento único que ha sido utilizado en la Resolución de Intendencia.

  De este modo, se ha configurado la privación del derecho de prueba y al derecho de defensa de la Compañía, pues se ha efectuado una valoración parcial e incorrecta de los medios probatorios ofrecidos durante el procedimiento (como es el caso de nuestra Normativa de Vacaciones y el Manual de Gestión de Vacaciones), los mismos que sustentan la manera en que funciona el SGV y el procedimiento seguido en el marco del programa VPT.

  Asimismo, se ha vulnerado el principio de presunción de veracidad, a lo largo del procedimiento administrativo sancionador; no se ha probado que el programa VPT imponga a los trabajadores el fraccionamiento de sus vacaciones, la Compañía ya ha demostrado que son los trabajadores quienes manifiestan su voluntad de gozar o rechazar el goce del descanso vacacional fraccionado.

LPDERECHO.PE

- La Resolución de Intendencia contraviene el Principio de Tipicidad:

La Autoridad Sancionadora nos imputa el incumplimiento de las disposiciones relacionadas al descanso vacacional, cuando en realidad solo se ha señalado en la Resolución de Intendencia que no se ha dado cumplimiento al procedimiento exigido por ley.

De ese modo la Autoridad Sancionadora incurre en error, al imputar la comisión de la infracción tipificada en el artículo 25, numeral 25.6 del RLGIT; esta norma hace referencia al incumplimiento de las disposiciones relacionadas el descanso vacacional; no obstante, la Compañía ha cumplido íntegramente con las disposiciones relativas a dicha materia, siendo que de manera consensuada con los trabajadores, se dispuso el goce del descanso vacacional en periodos fraccionados, y ello consta en los comunicados remitidos a los trabajadores y en la programación de sus vacaciones.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

6.1 De conformidad con el numeral 1.1 del 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 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente[8], el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG[9] 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].

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

[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 de 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.

LPDERECHO.PE

debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 que señala lo siguiente:

> "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".

6.6 Al respecto, esta Sala considera 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 la infracción muy grave, e identificando si sobre ésta se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado líneas arriba en el numeral 6.5.

LEDERECHO.PE

Sobre el supuesto incumplimiento al deber de motivar las decisiones

6.8 El principio del debido procedimiento administrativo se encuentra regulado en el artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar del TUO de la LPAG[11].

6.9 Por su parte, la Constitución Política del Estado, en su numeral 3 del artículo 139, se refiere a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, como un derecho de todo justiciable. Pues, la tutela judicial efectiva se plasma en el derecho a poder recurrir a los Órganos Jurisdiccionales dentro del proceso a recibir una resolución fundada en derecho y que ésta sea cumplida.

6.10 Visto así, y haciendo un baremo con el procedimiento administrativo sancionador, se recibe también por parte de la administración pública un trato similar, sólo que el actuar es materia de revisión en el proceso contencioso administrativo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 148 de la Carta Magna.

6.11 Sobre el debido proceso, el Tribunal Constitucional da las razones suficientes para extender este derecho a los procedimientos administrativos, por lo que su observancia es de obligatorio cumplimiento[12].

---

[11] "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 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. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".

[12] STC recaída en el Expediente N° 01412-2007-PA/TC, que señala:

"Como ya lo ha expresado el Tribunal Constitucional en abundante sostenida jurisprudencia el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, en cuyo seno se alberga los actos administrativos, a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos. Queda claro, entonces, que la cláusula fundamental contenida en el artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú, no es "patrimonio" exclusivo de los procesos jurisdiccionales, sino que el respeto del contenido del debido proceso se hace extensivo a los procesos administrativos públicos (como es el caso de autos) o privados". (Fundamento 8).

"Dentro de la misma línea de razonamiento este Colegiado ha precisado que dentro de aquel conjunto de garantías mínimas que subyacen al debido proceso se encuentra el derecho a la motivación de las resoluciones, que adquiere vital preponderancia en el caso que nos ocupa, pues es este el derecho que el demandante reclama como vulnerado y por el cual acude a esta instancia en pos de tutela. Por su parte, la doctrina considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la administración" (Fundamento 10).

"En consecuencia debemos afirmar que el derecho a la motivación de las decisiones administrativas si bien no tiene un sustento constitucional directo, no es menos cierto que forma parte de aquella parcela de los derechos fundamentales innominados que integra la construcción constitucional del Estado que permite apartarse de toda aquella visión absoluta o autoritaria" (Fundamento 11).

"Hablar de un Estado Constitucional significa hablar de un modelo estatal en el que sus acciones están regidas por el Derecho, lo que trae como correlato que la actuación de la administración deberá dar cuenta de esta sujeción para alejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la administración deberán contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso". (Fundamento 12).

"Cuando en el considerando precedente se ha hecho referencia al término adecuada motivación, esta debe ser entendida como aquella que genera consecuencias positivas en un Estado de Derecho en el que la protección de los derechos fundamentales se rige como uno de sus principales pilares. Así, por un lado, tenemos que una resolución debidamente motivada brinda seguridad jurídica a los administrados, y por otro, sirve como elemento de certeza a la autoridad administrativa que decide el procedimiento". (Fundamento 13).

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

Sobre la vulneración a la norma sociolaboral

6.13 Para la impugnante, la Resolución de Intendencia parte de una interpretación errónea del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 713, modificado por el Decreto Legislativo N° 1405, respecto al goce de los descansos vacacionales en forma fraccionada, ya que se descarta la validez de los sistemas informáticos, al haber efectuado una valoración parcial de los medios probatorios ofrecidos durante el procedimiento (como es el caso de la Normativa de Vacaciones y el Manual de Gestión de Vacaciones), y tras haber considerado que el programa Vacaciones Para Todos - VPT impone a los trabajadores el fraccionamiento de sus vacaciones.

6.14 La motivación no requiere ser amplia y basta con que sea precisa y suficiente, es conforme a ley. Al respecto, la resolución apelada ha indicado en el considerando 12 que: "(…) no tiene asidero que la inspeccionada considere que la autoridad administrativa haya hecho una interpretación errónea de las normas que regulan las vacaciones o una interpretación antojadiza de las pruebas que fueron aportadas, dado que la misma evaluó de manera objetiva los hechos que le permitieron establecer que la inspeccionada no otorgó en forma ininterrumpida las vacaciones anuales y que si bien excepcionalmente es posible fraccionar la misma no ha seguido los parámetros legales para ello, en salvaguarda de los derechos de los trabajadores dentro de un contexto de desigualdad propia de la relación de trabajo". De otro lado, la autoridad de segunda instancia se mostró de acuerdo con el carácter insubsanable de la infracción incurrida, fundamentando en el considerando 16 lo siguiente: "Aunado a lo señalado en el párrafo precedente, la exigencia legal respecto del acuerdo de fraccionamiento del descanso vacacional, es que el mismo sea celebrado antes de su goce, lo cual no puede ser regularizado de forma posterior, siendo así al no haberse cumplido con la normativa legal vigente, la conducta infractora es insubsanable por lo que debe confirmarse la sanción establecida en la resolución apelada en todos sus extremos".

6.15 De esta manera, para el presente caso, la Intendencia ha dejado claramente establecidas las razones por las cuales el inspector comisionado sustentó que el incumplimiento advertido tiene carácter de insubsanable, expresando debidamente y en proporción al contenido, los hechos que justifican la decisión adoptada. En ese sentido, se advierte que lo constatado por el inspector actuante es suficiente para determinar la falta como insubsanable, al indicarse que el descanso físico vacacional se encuentra entre las normas cuyo incumplimiento no puede ser revertido posteriormente.

INDECOPI.PE

6.16 A juicio de esta Sala, el alto reconocimiento, en estándares constitucionales internacionales, sobre los derechos a la salud, a la limitación de la jornada y del tiempo de trabajo, entre otros derechos sociales y culturales relevantes, llevan a llenar de contenido a las vacaciones como un tiempo de descanso que es especialmente protegido, por permitir la realización de una amplia gama de valores constitucionales, entre los que puede citarse de forma ejemplificativa a la mejor conciliación de las responsabilidades familiares, la vida personal, el ocio, etcétera.

6.17 Es importante dejar en claro, que la opción de nuestro ordenamiento ha sido la de privilegiar al acuerdo, con respecto a la fijación de las vacaciones. El acuerdo, en el ámbito individual, prevalece a la determinación unilateral (art. 14 del D. Leg. N° 713)[13]; mientras que en las normas de excepción dadas durante la pandemia se aprecia al privilegio del acuerdo colectivo por encima de la determinación unilateral del empleador. Por ello, pese a que puede ser atendible la medida del adelanto de vacaciones, no se ha advertido el cumplimiento de un requisito establecido por ley, como es el que esta medida sea objeto de una negociación o acuerdo de voluntades que se exprese de buena fe, de forma escrita o virtual.

6.18 Sobre ello, cabe precisar conforme a lo dispuesto por el artículo 17 de Decreto Legislativo N° 713 modificado por el Decreto Legislativo N° 1405, se establece el carácter ininterrumpido del goce vacacional y sólo por solicitud escrita del trabajador, el disfrute del periodo vacacional puede ser fraccionado[14].

6.19 Asimismo, con arreglo al Decreto Supremo N° 02-2019-TR, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado, en relación con el fraccionamiento el descanso vacacional se regula los siguiente:

> **"Artículo 7.- Descanso vacacional**
> 7.1. El descanso vacacional puede fraccionarse a **solicitud escrita del trabajador,** conforme a lo establecido en el artículo 17 de la Ley y los artículos siguientes del presente reglamento.
> 7.2. La oportunidad del descanso vacacional y de su fraccionamiento se fija de común acuerdo entre el empleador y el trabajador. A falta de acuerdo, el empleador decide la oportunidad del goce, **mas no el fraccionamiento.**
> **Artículo 8.- Fraccionamiento del descanso vacacional**
> El descanso vacacional de treinta (30) días calendario se puede fraccionar de la siguiente manera:

---

[13] **DECRETO LEGISLATIVO 713, MODIFICADO POR EL DECRETO LEGISLATIVO 1405**. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
"Artículo 14.- La oportunidad del descanso vacacional será fijada de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de funcionamiento de la empresa y los intereses propios del trabajador. A falta de acuerdo decidirá el empleador en uso de su facultad directriz".

[14] "Artículo 17.-El trabajador debe disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del periodo vacacional puede ser fraccionado de la siguiente manera: i) quince días calendario, los cuales pueden gozarse en periodos de siete y ocho días ininterrumpidos; y, ii) el resto del periodo vacacional puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario y como mínimos de un día calendario.
Por **acuerdo escrito entre las partes,** se establece el orden de los periodos fraccionados en los que se goce el descanso vacacional" (énfasis añadido).

LPDERECHO.PE

i) Un primer bloque de al menos quince (15) días calendario, que se goza de forma ininterrumpida o puede distribuirse en dos periodos de los cuales uno es de al menos siete (7) días y el otro de al menos ocho (8) días calendario ininterrumpidos.
ii) El resto del descanso vacacional puede gozarse en periodos mínimos de un (1) día calendario.
iii) Las partes pueden acordar el orden en el que se goza lo señalado en los numerales precedentes.
Artículo 9.- Acuerdo de fraccionamiento del descanso vacacional
El acuerdo de fraccionamiento del descanso vacacional se celebra **por escrito y debe ser previo al goce del mismo.** En el documento se debe indicar expresamente la estructura del fraccionamiento, así como las fechas de inicio y término." (El énfasis es añadido).

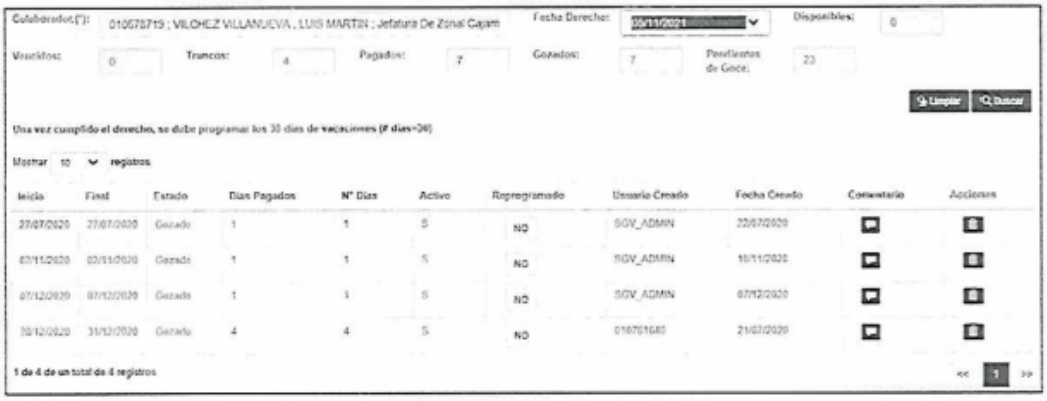
6.20 De las acciones inspectivas el inspector comisionado en los hechos constados del Acta de Infracción señaló:

> 4.7 Como se evidencia, se ha fraccionado el descanso vacacional en periodos menores a siete días y mínimos de un (1) día calendario; sin embargo, la inspeccionada **no acreditó el acuerdo escrito de fraccionamiento del descanso vacacional previo al goce del mismo.**

6.21 Respecto a las alegaciones efectuadas por la empresa, se debe considerar que de lo señalado por el inspector comisionado en el Acta de Infracción, así como de lo señalado por las autoridades sancionadoras en las resoluciones de las instancias inferiores, si bien se establece la obligatoriedad del acuerdo entre trabajador y empleador para el fraccionamiento de las vacaciones, en cumplimiento de la norma sociolaboral; también se advierte que en ningún momento le han restado méritos a expresarse a través de medios informáticos, como pretende sostener la impugnante cuando señala que los trabajadores se manifestaron por este medio.

6.22 Al respecto, es de precisar que conforme a lo señalado en el artículo 9 del Decreto Supremo N° 02-2019-TR, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, el acuerdo de fraccionamiento del descanso vacacional se celebra por escrito y debe ser previo al goce del mismo; en ese sentido y conforme es de verse de la información brindada por la impugnante en la etapa inspectiva, se exhibieron los reportes informáticos de los trabajadores que hicieron uso del descanso vacacional en el periodo de la presente fiscalización (Vílchez Villanueva Luis Martín, Salazar Pinedo Karla del Pilar y Díaz Anaya Auner), apreciándose lo siguiente:

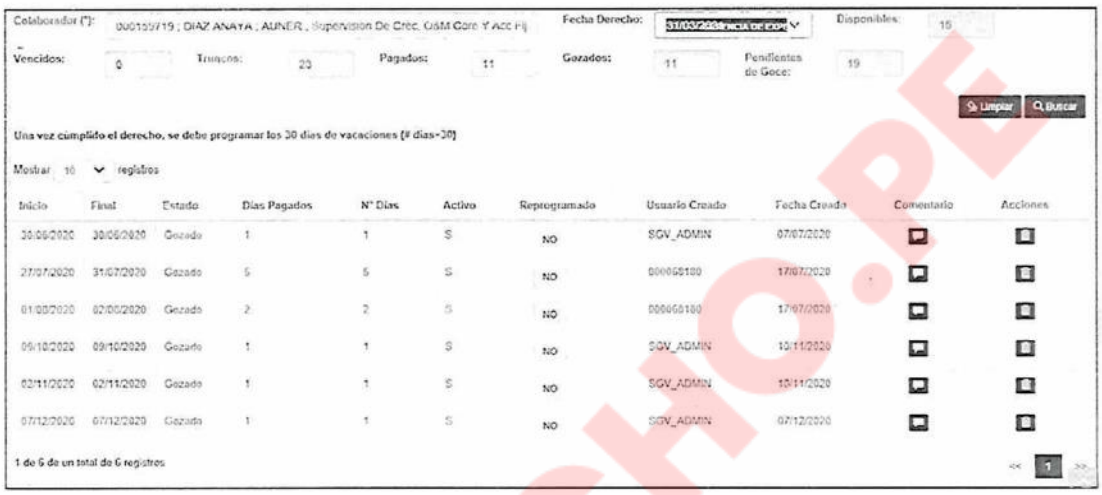
LPDERECHO.PE



Del citado reporte que corresponde al trabajador Vílchez Villanueva Luis Martín, se advierte que en relación al fraccionamiento de sus vacaciones por un (1) día, llevada a cabo el día 2-11-2020, este aparece con fecha de creado el día 10-11-2020, en cuanto al día de vacaciones de fecha 7-12-2020 de igual manera este aparece como fecha de creado el mismo día 7-12-2020.

Del citado reporte que corresponde a la trabajadora Salazar Pinedo Karla del Pilar, se advierte que en relación al fraccionamiento de sus vacaciones por un (1) día, llevada a cabo el día 23-12-2019, este aparece con fecha de creado el día 13-01-2020; en cuanto al día de vacaciones de fecha 30-12-2019 aparece como fecha de creado el día 13-01-2020, en cuanto al día de vacaciones de fecha 30-06-2020 aparece como fecha de creado el día 7-07-2020, en cuanto al día de vacaciones de fecha 09-10-2020 aparece como fecha de creado el día 10-11-2020, en cuanto al día de vacaciones de fecha 02-11-2020 aparece como fecha de creado el día 10-11-2020.

LP DERECHO.PE



Colaborador (*): 000159719 ; DIAZ ANAYA ; AUNER , Supervision De Crec. O&M Core Y Acc Fij — Fecha Derecho: 31/03/2020 INICIA DE CON — Disponibles: 15

Vencidos: 0 — Truncos: 23 — Pagados: 11 — Gozados: 11 — Pendientes de Goce: 19

Limpiar — Buscar

Una vez cumplido el derecho, se debe programar los 30 días de vacaciones (# días=30)

Mostrar 10 registros

Inicio	Final	Estado	Días Pagados	N° Días	Activo	Reprogramado	Usuario Creado	Fecha Creado	Comentario	Acciones
30/06/2020	30/06/2020	Gozado	1	1	S	NO	SGV_ADMIN	07/07/2020		
27/07/2020	31/07/2020	Gozado	5	5	S	NO	000068180	17/07/2020		
01/08/2020	02/08/2020	Gozado	2	2	S	NO	000068180	17/07/2020		
09/10/2020	09/10/2020	Gozado	1	1	S	NO	SGV_ADMIN	10/11/2020		
02/11/2020	02/11/2020	Gozado	1	1	S	NO	SGV_ADMIN	10/11/2020		
07/12/2020	07/12/2020	Gozado	1	1	S	NO	SGV_ADMIN	07/12/2020		

1 de 6 de un total de 6 registros — << 1 >>

Del citado reporte que corresponde al trabajador Díaz Anaya Auner, se advierte en relación al fraccionamiento de sus vacaciones por un (1) día, llevada a cabo el día 30-06-2020, este aparece con fecha de creado el día 7-07-2020; en cuanto al día de vacaciones de fecha 09-10-2020 aparece como fecha de creado el día 10-11-2020, en cuanto al día de vacaciones de fecha 02-11-2020 aparece como fecha de creado el día 10-11-2020, en cuanto al día de vacaciones de fecha 07-12-2020 aparece como fecha de creado el mismo día 07-12-2020.

6.23 Lo detallado precedentemente, nos revela que si bien del medio informático presentado por la impugnante, hubo un registro de ingreso y salida del goce vacacional, éste documento valorado en la instancia inspectiva, no acredita en las fechas señaladas, un acuerdo previo entre trabajador y empleador respecto de la fracción en un (1) día para el goce de vacaciones, en la medida que como se aprecia, la fecha de creado el registro es posterior al día que salió de vacaciones, lo que denota que no hubo acuerdo o consentimiento previo conforme a lo establecido en la norma.

6.24 De otro lado, respecto a la supuesta falta de valoración de los medios probatorios ofrecidos durante el procedimiento; como es el caso de la normativa de vacaciones y del Manual de Gestión de Vacaciones, los mismos que sustentan la manera en que funciona el SGV, cabe señalar que tanto en la etapa instructora, así como en la resolución materia de revisión, la autoridad de segunda instancia tuvo a la vista los documentos, precisando que en el presente proceso sancionador no se le cuestiona que haya o no implementado un sistema de gestión vacacional utilizando los medios virtuales, atendiendo a la cantidad de trabajadores con lo que cuenta, sino que no ha acreditado la existencia del acuerdo entre las partes que establezca el orden de los periodos fraccionados, criterio que esta Sala comparte en la medida que no se advierte de los citados documentos regulación

LPDERECHO.PE

específica respecto de los procedimientos a seguir en cuanto al fraccionamiento de las vacaciones, y menos aún, se advierte que el citado documento haya sido entregado bajo cargo a los trabajadores afectados; en ese sentido, podemos concluir que los documentos exhibidos en mención por la impugnante en nada enervan la responsabilidad de acreditar la presentación de los acuerdos previos sostenidos con sus trabajadores para el fraccionamiento de su periodo vacacional.

6.25 Ahora bien, en cuanto a la vulneración del principio de presunción de veracidad, la impugnante alega, que no se ha probado que la impugnante a través del programa Vacaciones Para Todos - VPT, imponga a los trabajadores el fraccionamiento de sus vacaciones; al respecto, conforme a lo señalado en resolución materia de revisión, de los comunicados que han sido presentados en los descargos de la impugnante, no se aprecia que exista un llamado a concertar con los trabajadores, respecto del día que tomarían a cuenta de vacaciones; por el contrario queda claro que conmina a salir de vacaciones e inclusive señala que la programación será automática, en ese sentido dicho documento en nada enerva la responsabilidad de la impugnante, pues no acredita el cumplimiento de acuerdo expreso previo ya que debe ser voluntad del trabajador solicitar el fraccionamiento de sus vacaciones, con arreglo a ley.

6.26 Por consiguiente, no se ha vulnerado principio de presunción de veracidad, en la medida que el citado documento no es materia de cuestionamiento en el presente procedimiento, lo que es materia de discusión es si el mismo levanta las observaciones materia de infracción, habiendo quedado claramente establecido que el documento en mención no acredita el acuerdo previo que contenga el consentimiento para el fraccionamiento de las vacaciones de los trabajadores afectados.

<u>Contravención al principio de Tipicidad</u>

6.27 La impugnante señala que se ha inaplicado el Principio de Tipicidad, debido a que la Compañía ha cumplido íntegramente con las disposiciones relativas a dicha materia, pues otorgó vacaciones de manera consensuada con los trabajadores.

6.28 Sobre el particular, como se ha señalado en los considerandos precedentes, se encuentra acreditado el incumplimiento de la impugnante referente al acuerdo previo que como empleadora debe concertar con los trabajadores afectados para el fraccionamiento del descanso vacacional de los trabajadores en periodos menores a siete días y mínimo de un día calendario; en consecuencia, la impugnante incurrió en falta muy grave descrita en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT, que dispone "(…) Son infracciones muy graves(…).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", no habiéndose vulnerado principio de tipicidad al encontrarse la conducta infractora inmersa en el tipo legal.

6.29 Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger ningún extremo del recurso de revisión.

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

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 538-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 TELEFONICA DEL PERU S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 123-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 17 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 042-2021-PS/SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 123-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, 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 TELEFONICA DEL PERU S.A.A. y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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
Jessica Alexandra Pizarro Delgado
Vocal Alterna
Tribunal de Fiscalización Laboral

LPDERECHO.PE

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, TELEFONICA DEL PERU SAA identificado con RUC: 20100017491 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000538-2021 en fecha 01/12/2021 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)
2021538 - Fecha de Depósito: 01/12/2021

LPDERECHO.PE