



Firmado digitalmente por :
 ANDOZA LEGOAS Luis Erwin
 FAU 20555195444 soft
 Motivo: Soy el autor del
 documento
 Fecha: 28.01.2022 15:06:20-0500



Firmado digitalmente por :
 ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU
 20555195444 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 27.01.2022 13:55:24-0500

Firmado digitalmente por :
 PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 28.01.2022 10:21:45-0500

SUNAFIL
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 051-2021-SUNAFIL/IRE-PAS

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE PASCO

IMPUGNANTE : NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 042-2021-SUNAFIL/IRE-PAS

MATERIA : LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 042-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, de fecha 31 de agosto de 2021 emitida por la Intendencia Regional de Pasco.

Lima, 17 de enero de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C., contra la Resolución de Intendencia N° 042-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, de fecha 31 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° 535-2020-SUNAFIL/IRE-PAS, 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° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS (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° 057-2021-SUNAFIL/IRE-PAS/SIAI-IC, de fecha 12 de marzo de 2021, y notificado a la impugnante el 17 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del inciso 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 Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Verificación de hechos (otros), Discriminación en el trabajo (otras discriminaciones) incluye todas.



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° 062-2021-SUNAFIL/IRE-PAS/SIAI-IF, de fecha 05 de abril de 2021, 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° 00120-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-PAS, de fecha 03 de junio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 18,480.00, por haber incurrido, entre otra, en:

- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 17 de febrero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, con multa ascendente a S/. 11,572.00.

1.4 Con fecha 07 de julio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 00120-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-PAS, argumentando lo siguiente:

- i. Se advierte que la Autoridad Inspectiva se ha extralimitado del plazo para las actuaciones de investigación. En efecto, de acuerdo con lo señalado en la Imputación de Cargos N° 057-2021-SUNAFIL/IRE-PAS/SIAI-IC, la orden de inspección se originó con fecha 17 de diciembre de 2020, notificándose el Acta de Infracción contenida en la Imputación de Cargos, recién el 17 de marzo de 2021, es decir, luego de los 45 días hábiles desde el inicio de la inspección.
- ii. En caso de interpretarse que la notificación del escrito de Imputación de Cargos y, por ende, del Acta de Infracción, quedan fuera del plazo de 45 días hábiles, ello supondría que la notificación del acta podría efectuarse en cualquier momento, tal como ha ocurrido en el presente caso. Ello atenta directamente contra el Principio de Legalidad, pues los actos de la Administración son regulados, incluyendo los plazos máximos en que pueden efectuarse.
- iii. Asimismo, el Informe Final de Instrucción tiene por fecha 05 de abril de 2021, y la firma digital es de fecha 13 de abril de 2021, es así que no existe coincidencia que la Resolución de Gerencia General N° 017-2020-SUNAFIL-GG, que aprueba la Directiva N° 002-2020-SUNAFIL/GG, denominada "Normas para el Funcionamiento del Sistema Informático de Notificación Electrónica de la SUNAFIL", ha dispuesto para la validez y eficacia de todas las actuaciones de la SUNAFIL, por lo que es nula la indicada notificación. En el mismo sentido, también se invoca la nulidad de la Resolución de Sub Intendencia.
- iv. De este modo, puede concluirse que ha existido una demora injustificada en el presente procedimiento inspectivo respecto a la notificación de los actuados en este caso sin justificación alguna; por lo que, haber incumplido con el plazo establecido en la Ley, manifiesta total vulneración a nuestro derecho del debido procedimiento administrativo.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- v. La SUNAFIL no se ha pronunciado de forma motivada, sobre la información presentada sobre la situación del trabajador Adrián Moisés Álvarez Bernaldo -incluso de forma previa a la medida inspectiva de requerimiento- no demuestran la restitución a labores del personal. En la medida que se recibe el certificado médico del trabajador, procedemos con su restitución; lo cual se hizo efectivo el 06 de febrero de 2021, tal como se advierte del tareo presentado desde el 17 de febrero de 2021, se observa que el trabajador estuvo hasta el 05 de febrero con licencia con goce de haberes y desde el día siguiente retornó a sus labores.
- vi. A través del Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el centro de trabajo, aprobado de manera regular y legal por nuestro Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y presentado para su debida validación ante las entidades competentes, hemos dispuesto dentro de nuestros lineamientos internos de seguridad que el personal que tenga 60 años en adelante, será considerado parta del grupo que presenta factores de riesgo para COVID-19, por ser considerado ello de vital importancia para salvaguardar la salud y protección física de dicho personal. Lo cual incluye a los 4 trabajadores señalados dentro de la medida de requerimiento, y que no han sido restituidos; criterio que se mantiene a la fecha al ser el más conservador y aprobado por los profesionales competentes como son: i) Profesionales de la salud competentes de la compañía; ii) el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y iii) el Sindicato.
- vii. Como se ha indicado en la Resolución de Sub Intendencia, la presente inspección inició por denuncia interpuesta por el Sindicato. Por lo tanto, no guarda sentido que a la fecha se pretenda indicar que nos encontramos vulnerando los derechos de los trabajadores, cuando sus mismos representantes han validado el criterio de mayor protección.
- viii. En el Acta de Infracción se detalló que la infracción estaba referida al rubro de sobretiempo, ya que se le ha otorgado una licencia con goce de haber al personal supuestamente afectado; en esta oportunidad en la Resolución de Sub Intendencia no se ha precisado qué remuneración y/o beneficio laboral se estaría vulnerando; o si su entrega y/o falta de ella fue o no íntegra u oportuna. Si, la SUNAFIL se refiere al tema de trabajo en sobretiempo, ello no es correcto. En primer lugar, se debe recordar que la realización de trabajo en sobretiempo es voluntaria, tanto por parte del trabajador como por parte del empleador. En ese sentido la Compañía no está obligada a brindar al personal trabajo en exceso al ordinario, salvo por situaciones excepcionales y en tanto dicho personal esté de acuerdo.



1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 042-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, de fecha 31 de agosto de 2021², la Intendencia Regional de Pasco declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 00120-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-PAS, por considerar los siguientes puntos:

- i. Con relación a la información del trabajador Adrián Moisés Álvarez Bernaldo, se desprende de las actuaciones inspectivas y del acta de infracción que ha quedado demostrado que el trabajador se encuentra fuera del grupo de riesgo. Sin embargo, se le paralizó las labores en forma intempestiva y se le recortaron sus remuneraciones del periodo julio 2020, sin cursarle ningún tipo de comunicación o haber adoptado algún acuerdo con éste. De igual forma los trabajadores Feliz Agüero Rupay, Enelito Percy Estay García y Honorio De la Cruz Poma, han sido paralizados en sus labores de forma unilateral y arbitraria por la empleadora, procediendo a reducirles las remuneraciones lo que resulta una conducta contraria a Ley.
- ii. Los trabajadores afectados se encuentran excluidos del “Grupo de Riesgo” de exposición a COVID-19, por cuanto la norma modificada del numeral 6.1.10 define al grupo de riesgo, como al conjunto de personas que presentan características individuales asociadas a mayor riesgo de complicaciones por COVID-19, personas mayores de 65 años o quienes cuenten con comorbilidades como: hipertensión arterial, diabetes melitis, enfermedades cardiovasculares, asma, enfermedad pulmonar crónica, insuficiencia renal crónica, cáncer, obesidad u otros estados de inmunosupresión.
- iii. Consecuentemente, queda demostrado en el presente caso que, dichos trabajadores no presentan ninguna de las condiciones señaladas anteriormente para ser excluidos del centro de trabajo e impedir que retomen sus labores habituales, por lo que, el sujeto inspeccionado ha vulnerado los derechos laborales de pago de remuneraciones, sobretiempos, y que, además, han incurrido en actos discriminatorios al no abonar los beneficios sociales que por ley les corresponde.
- iv. En relación a la infracción de la medida de requerimiento, el inspeccionado no ha adoptado las medidas sociolaborales para cumplir con reponer a su centro de labores a los trabajadores afectados. De ello, se advierte que el inspeccionado ha incumplido el requerimiento de fecha 10 de febrero de 2021, presentando para eludir su responsabilidad, algunos documentos que no acreditan lo solicitado por el inspector actuante.

1.6 Con fecha 24 de octubre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Pasco, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 042-2021-SUNAFIL/IRE-PAS.

1.7 La Intendencia Regional de Pasco, admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 038-2021-SUNAFIL/IRE-PAS/SIRE, recibido el 15 de octubre de 2021, por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

² Notificada a la inspeccionada el 03 de setiembre de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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**

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.



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 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** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “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”⁸.
- 3.4** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a 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, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que 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.

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

⁸ D.S. 016-2017-TR, art. 14.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 042-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, emitida por la Intendencia Regional de Pasco, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 18,480.00, por la comisión, entre otra, de una infracción tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 06 de setiembre de 2021, 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 NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 24 de setiembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 042-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, señalando los siguientes fundamentos:

Vulneración de los plazos establecidos por Ley

- i.** Conforme al artículo 13 del RLGIT y artículo 5 de la LGIT, una medida como la emisión de un Acta de Infracción debe adoptarse dentro del plazo establecido, en este caso, dentro de los 45 días hábiles siguientes al inicio de la Orden de Inspección, lo que implica que dichos actos deben cumplir con ser resueltos y notificados dentro del mismo plazo, pues no es posible que se adopte una postura frente al sujeto administrativo si este no es notificado con la proposición de sanción por parte de la Autoridad Inspectiva.
- ii.** Sin perjuicio de ello, se advierte que la Autoridad Sancionadora se ha extralimitado de dicho periodo. En efecto, de acuerdo con lo señalado en la Imputación de Cargos, la presente Orden de Inspección se originó el 17 de diciembre de 2020, notificándose recién el Acta de Infracción contenido en la Imputación de Cargos el 17 de marzo de 2021; es decir, luego de los 45 días hábiles desde el inicio de la presente inspección.
- iii.** En el supuesto negado que la Autoridad Sancionadora asuma que el plazo para notificar queda excluido de los 45 días hábiles, igualmente se ha excedido de los plazos máximos previstos por el TUO de la LPAG, pues de acuerdo al artículo 24.1, toda



notificación debe practicarse a más tardar dentro del plazo de 5 días, a partir de la expedición del acto que se notifique. En el presente caso, el Acta de Infracción fue emitido con fecha 01 de marzo de 2021 y recién fue notificada a nuestra parte con fecha 17 de marzo de 2021, es decir, excediendo el plazo de notificación.

- iv. En ese sentido, la notificación extemporánea del Acta de Infracción supone que el procedimiento administrativo ha caducado, pues las actuaciones de la Autoridad Sancionadora se están realizando fuera de los plazos previstos por la normativa vigente. En ese entendido, el procedimiento administrativo sancionador debe ser dejado sin efecto.
- v. Asimismo, se observa que el Informe Final de Instrucción fue emitido con fecha 05 de abril de 2021, pero firmado 8 días después, recién el 13 de abril de 2021. En consecuencia, resulta inválida la notificación, puesto que la fecha de emisión del documento no coincide con la fecha de la firma digital en dicho documento para su validez y eficacia, conforme con la Resolución de Gerencia General N° 017-2020-SUNAFIL/GG que aprueba la Directiva N° 002-2020-SUNAFIL/GG, denominada “Normas para el Funcionamiento del Sistema Informático de Notificación Electrónica de la SUNAFIL”.
- vi. Si bien el contenido de los documentos que emite la Autoridad puede o no ser correcto, lo que cuestionamos en este apartado son las formalidades del mismo, ya que al realizar notificaciones fuera del plazo nos dejan en indefensión al no respetar íntegramente la seguridad jurídica.
- vii. Otro punto que tampoco fue analizado es que en la Resolución de Sub Intendencia también se vulneraron los plazos, pues dicho documento fue emitido con fecha 03 de junio de 2021, pero firmado 11 días después. Asimismo, sobre la Resolución de Intendencia, fue emitida con fecha 31 de agosto de 2021, pero firmado el 01 de setiembre de 2021. En tal sentido, las notificaciones son nulas.

La Autoridad no ha revisado la información proporcionada en relación al señor Adrián Moisés Álvarez Bernaldo quien se ha restituido a labores

- viii. La Autoridad Sancionadora no se ha pronunciado debidamente de forma motivada, al no presentar ni un solo argumento sobre la información presentada sobre la situación del trabajador señalado, incluso de forma previa a la medida inspectiva de requerimiento, no demuestran fehacientemente la restitución a sus labores. En efecto, no se ha indicado el motivo por el cual concluyen que la misma es incorrecta y/o insuficiente.
- ix. Así pues, en la medida que recibimos un certificado médico para el trabajador, se procedió con la restitución, lo cual se hizo efectivo desde el 06 de febrero de 2021. En efecto, como se advierte del tareo presentado desde el 17 de febrero de 2021, se observa que el trabajador estuvo hasta el 05 de febrero con licencia con goce de haberes y desde el día siguiente retornó a sus labores.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- x. Finalmente, respecto a lo indicado sobre el recorte de la remuneración del señor Adrián Moisés Álvarez Bernaldo, no resulta cierto, ya que como se ha indicado desde el inicio de la inspección, dicho trabajador gozó de una licencia con goce de haber, con lo cual se le pagó la remuneración correspondiente sin efectuar ninguna reducción que no esté regulada por Ley. La Autoridad Sancionadora, en ningún punto ha detallado en qué consistiría dicha afirmación general, lo cual nos coloca en estado de indefensión.

La Autoridad no ha tomado en cuenta que la definición del grupo de riesgo al COVID-19 no es una lista cerrada.

- xi. A través del Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el centro de trabajo; aprobado de manera regular y legal por nuestro Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y presentado para su debida validación ante las entidades competentes, hemos dispuesto dentro de nuestros lineamientos internos de seguridad que el personal que tenga 60 años en adelante, será considerado parta del grupo que presenta factores de riesgo para COVID-19, por ser considerado ello de vital importancia para salvaguardar la salud y protección física de dicho personal. Lo cual incluye a los 4 trabajadores señalados dentro de la medida de requerimiento, y que no han sido restituidos; criterio que se mantiene a la fecha al ser el más conservador y aprobado por los profesionales competentes como son: i) Profesionales de la salud competentes de la compañía; ii) el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo y iii) el Sindicato.
- xii. En efecto, durante la inspección, el Sindicato y la Compañía suscribieron el Acta de Acuerdo de fecha 04 de marzo de 2021, mediante el cual las partes acordaron que los trabajadores comprendidos entre 60 a 64 años de edad tendrán licencia con goce de haber, por todo el periodo en que se mantenga la declaratoria de Emergencia Sanitaria. En ese entendido, se privilegia la salud del personal de edad a fin de que sin poner en riesgo su vida, de igual manera continúen percibiendo sus remuneraciones de forma íntegra respetando los beneficios señalados en convenios colectivos, actas y guardias dispuestas de cada trabajador.
- xiii. Si bien, el Sindicato previamente denunció a la Compañía para restituir a las labores a los trabajadores antes afectados, de forma posterior ha acordado con la Compañía que los trabajadores mayores de 60 años deben permanecer en licencia con goce de haber, lo cual aplica para los señores: Saturnino Daga Espinoza, Félix Agüero Rupay, Enelito Percy Estay García y Honorio De la Cruz Poma; siendo que el caso del señor Adrián Moisés Álvarez Bernaldo ya ha retornado a sus labores como se detalló anteriormente, al no ser mayor de 60 años.



Sobre la supuesta vulneración a la remuneración del personal relacionada con el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

- xiv. Por último, la Autoridad Sancionadora ante el supuesto incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, dispone consecuentemente que no habríamos pagado u otorgado íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales de los 5 trabajadores supuestamente afectados. En efecto, se hace referencia en concreto al pago de remuneraciones y de “sobretiempos” no pagados.
- xv. Al respecto, reiteramos que no se ha especificado el motivo por el cual, pese al otorgamiento de una licencia con goce de haber a favor de los 5 trabajadores en cuestión, se les habría afectado en su remuneración y sobretiempo, sin indicar el monto de dicho perjuicio económico.
- xvi. En ese sentido, la Autoridad Sancionadora no puede asumir que, durante el otorgamiento de la licencia con goce de haber el personal en cuestión, habría realizado trabajo en sobretiempo, cuando el otorgamiento del mismo es de facultad de la Compañía y posterior aceptación voluntaria de los mismos.
- xvii. En consecuencia, no se puede probar la supuesta afectación en este extremo, lo cual no ha sido probado fehacientemente por la Autoridad Sancionadora, sino que constituye una presunción de dicha entidad, lo cual vulnera nuestro derecho a la defensa y al debido procedimiento.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la vulneración a los plazos establecidos por Ley

- 6.1 Conforme al Acta de Infracción N° 032-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, el plazo para las actuaciones de investigación en el marco de la presente Orden de Inspección fue de 45 días hábiles, conforme se aprecia a continuación:

II. ORIGEN DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN		
2.1	La orden de inspección tiene su origen de acuerdo a lo señalado en el artículo 12 de la ley 28806-Ley General de Inspección de Trabajo, según hoja de ruta 0000294489-2020.	
2.2	El objeto de las actuaciones inspectivas de investigación es verificar el cumplimiento de la normatividad laboral sobre las siguientes materias:	
	Materia	Subgrupo materia
	Verificación de Hechos	Otros Incluye todas
	Discriminación en el Trabajo	Otras Discriminaciones Incluye todas
2.3	El plazo total otorgado para la realización de las actuaciones inspectivas de investigación es de <u>CUARENTA Y CINCO días hábiles</u> .	

- 6.2 Sobre el particular, es preciso señalar que la LGIT establece que las actuaciones de investigación y comprobatorias, deben realizarse en el plazo que señale en cada caso concreto sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de 30 días hábiles, considerando una ampliación máxima por el mismo periodo.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.3** En ese entendido, se debe poner en conocimiento del inspeccionado que, en los actuados de la Orden de Inspección N° 535-2020-SUNAFIL/IRE-PAS, de fecha 17 de diciembre de 2020, el inspector comisionado inicia las diligencias de actuación inspectiva, mediante la Modalidad de actuación: **COMPROBACIÓN DE DATOS**, el 30 de diciembre de 2020, tal como obra en el Acta de Infracción, conforme se aprecia a continuación:

III. MEDIOS DE INVESTIGACIÓN				
N°	Modalidad de actuación	Fecha	Hora	Breve resumen
1	COMPROBACIÓN DE DATOS	30/12/2020	08:32 - 08:48	Consulta en páginas web de SUNAT, REMYPE: Se verificó lo siguiente: Estado y Condición del Contribuyente: Activo Habido; Domicilio fiscal: Av. Circunvalación del Club Golf los Incas Nro. 170 Urb. Club Golf Los Incas (Torre el Golf Block a Piso 22), Distrito de Santiago de Surco, Provincia de Lima y Región de Lima; Domicilio de Centro de Trabajo: Campamento Minero de Milpo - El Porvenir Nro. S/N, Distrito de San Francisco de Asís de Yarusyacan, Provincia de Pasco y Región de Pasco; Actividad económica: Extracción de Otros Minerales Metalíferos no Ferrosos; Número de Ficha Remype: No corresponde; Número de Trabajadores, Diciembre 2020: 525 (según consulta RUC planilla general).

- 6.4** Ahora bien, el inspector comisionado Luis Gutiérrez Pacheco, mediante Informe N° 004-2021-LGP-SUNAFIL/IRE-PAS, de fecha 08 de febrero de 2020, solicita a la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva – Intendencia Regional de Pasco, una ampliación de plazo, a fin de concluir las diligencias de investigación, lo que fue autorizado por la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva mediante proveído de fecha 09 de febrero de 2021, procediendo a ampliar el plazo de la referida Orden de Inspección de treinta (30) días hábiles a cuarenta y cinco (45) días hábiles. Ello fue notificado válida y oportunamente conforme a ley, a la impugnante, el mismo 09 de febrero de 2020, a través del correo electrónico hansalvagaray@gmail.com, conforme se muestra a continuación:



	PERÚ Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Intendencia Regional de Pasco	Sub-Intendencia de Actuación Inspectiva	
--	--	-------------------------------	---	--

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

ORDEN DE INSPECCIÓN N° 535-2020-SUNAFIL/IRE-PAS

Cerro de Pasco, 09 de febrero de 2021

Visto: El Informe N° 004-2020-LGP-SUNAFIL/IRE-PAS, presentado de fecha 08.02.2021, elaborado por el Inspector de Trabajo **LUIS GUTIÉRREZ PACHECO**, se advierte que en las actuaciones inspectivas seguidas al sujeto inspeccionado: **NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C.**, identificado con RUC N° 20492744833; estas tomarán un mayor tiempo para la verificación de las materias asignadas, en consecuencia se autoriza la **AMPLIACIÓN DE PLAZO** de la referida orden de inspección de **treinta (30) días hábiles a cuarenta y cinco (45) días hábiles**, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13, párrafo 7, de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783, y el artículo 13, numeral 13.4 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por el artículo 1 del Decreto Supremo N° 019-2007-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, ordenándose se notifique al sujeto inspeccionado el presente auto de acuerdo a ley.

OSCAR PAUL SOTO GUILLERMO
Suo Intendente de Actuación Inspectiva
Intendencia Regional de Pasco
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

	Luis Gutierrez Pacheco <lguierrez@sunafil.gob.pe>
--	---

NOTIFICACIÓN DE AMPLIACIÓN DE PLAZO

1 mensaje

Luis Gutierrez Pacheco <lguierrez@sunafil.gob.pe> 9 de febrero de 2021, 9:39
Para: hansalvagaray@gmail.com

Buenos días, mediante el presente se le notifica por este medio la ampliación de plazo adjunto, respecto a la Orden de Inspección N° 535-2020-SUNAFIL/IRE-PAS, para conocimiento.

ATTE.

LUIS GUTIÉRREZ PACHECO
INSPECTOR DE TRABAJO

AMPLIACION DE PLAZO ORDEN DE INSPECCION N° 535-2020-SUNAFIL IRE-PAS.pdf
562K

6.5 Por lo que, queda establecido en la norma que, el plazo de las investigaciones inspectivas de iniciado el procedimiento, tiene una duración de 30 días hábiles, el mismo que puede ser prorrogado previa notificación al sujeto inspeccionado; por lo que, los actuados que obran en la Imputación de Cargos y en el Acta de Infracción han sido desarrollados y dados en cuenta dentro del plazo de Ley, por lo que, la autoridad administrativa ha actuado respetando el debido procedimiento administrativo, respetando los principios que le asisten a la impugnante sin afectar su derecho a la defensa.

6.6 Respecto a lo indicado por la impugnante sobre la invalidez de las notificaciones por exceso de plazo en la emisión del Acta de Infracción, así como de las actuaciones posteriores llevadas a cabo en la etapa sancionadora; corresponde tener presente lo estipulado por el TUO de la LPAG en el artículo 14 respecto de la conservación del acto:

"Artículo 14.- Conservación del acto



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez, no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:
(...)

14.2.5 Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial.

14.3 No obstante la conservación del acto, subsiste la responsabilidad administrativa de quien emite el acto viciado, salvo que la enmienda se produzca sin pedido de parte y antes de su ejecución.”

6.7 Así con las diferencias del caso el Tribunal Constitucional se ha pronunciado respecto de aquellos procesos en los cuales se exceda el plazo razonable, siendo una consecuencia de éste no la nulidad o la invalidez de la emisión del pronunciamiento o actividad esperada de acuerdo a derecho, sino que por el contrario; se exige que el órgano que conoce de la tramitación a actuar y cumplir con sus funciones de acuerdo a derecho en el plazo más breve posible, sin desmedro de las responsabilidades funcionales por la demora imputable al mismo.

6.8 En ese sentido, el exceso en la emisión del Acta de Infracción y en general la demora en la tramitación del procedimiento administrativo sancionador ya se encuentra sancionado por el TUO de la LPAG a través de la figura de la caducidad, no siendo en este caso sostenible lo señalado por la impugnante, de considerar que la emisión extemporánea del mismo genere su pretendida invalidez. Así, por los considerandos expuestos, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Sobre la subsanación de infracciones como causal de eximente de responsabilidad administrativa

6.9 De la revisión del expediente inspectivo se dejó constancia que con fecha 10 de febrero de 2021, el inspector comisionado Luis Gutiérrez Pacheco, a través del correo electrónico lgutierrez@sunafil.gob.pe, notifica la “Medida de Requerimiento”⁹, con la finalidad de que la inspeccionada: proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la R.M. N° 283-2020-MINSA y proceda a: Remitir la información requerida y Restituir a sus labores habituales a los siguientes trabajadores: a) Saturnino

⁹ Véase folio 228 del expediente inspectivo.

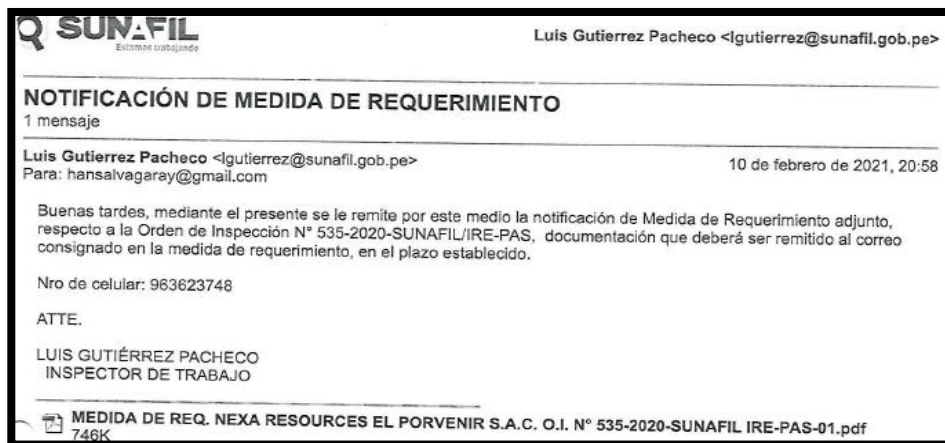
Artículo 257.- Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones

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”.



Daga Espinoza, b) Félix Agüero Rupay, c) Enelito Percy Estay García, d) Adrián Moisés Álvarez Bernaldo, e) Honorio De La Cruz Poma; requerimiento que fue debidamente notificado al correo electrónico hansalvagaray@gmail.com, en su condición de apoderado de la empresa impugnante; otorgándoseles un plazo de cinco (05) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento. Por tanto, la medida de requerimiento se emitió al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. En consecuencia, la impugnante se encontraba en la obligación de cumplir con la medida inspectiva de requerimiento el 17 de febrero de 2021, a través del sistema de comunicación electrónica al correo electrónico lgutierrez@sunafil.gob.pe, conforme se aprecia a continuación:



6.10 Ahora bien, a folios 231 del expediente inspectivo obra la respuesta de la impugnante de fecha 17 de febrero de 2021 a la medida de requerimiento respecto de la Orden de Inspección N° 535-2020-SUNAFIL/IRE-PAS, por medio de la cual se evidencia que presentó la siguiente documentación: i) Absolución de medida de requerimiento; ii) Informe técnico, iii) Vigencia de poder, iv) Copia del DNI representante, v) certificado de aptitud médico ocupacional del señor Álvarez Bernaldo Adrián Moisés, no cumpliendo con adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la R.M. N° 283-2020-MINSA y proceder a: Restituir a sus labores habituales a los trabajadores: a) Saturnino Daga Espinoza, b) Félix Agüero Rupay, c) Enelito Percy Estay García, d) Adrián Moisés Álvarez Bernaldo, e) Honorio De La Cruz Poma, en mérito a la “Medida de Requerimiento”.

6.11 Sin embargo, de la verificación del expediente sancionador, se evidencia que la impugnante con fecha 16 de marzo de 2021, en su escrito “Téngase presente” (Hoja de Ruta N° 0000035723-2021), adjunta el Acta de Acuerdo celebrado entre la Compañía y el Sindicato de Empleados de Nexa Resources EL Porvenir S.A.C., de fecha 04 de marzo de 2021; por medio del cual las partes llegan a los siguientes acuerdos:

1. Las partes acuerdan que todos los trabajadores comprendidos de 60 a 64 años tendrán licencia con goce de acuerdo a Ley, esto no será compensable, durante el tiempo que dure el Estado de Emergencia Sanitaria señalado por el Gobierno Central a consecuencia del COVID-19.
2. Durante este tiempo, los trabajadores comprendidos en dicho grupo de 60 a 64 años, percibirán sus remuneraciones de forma íntegra desde el mes de febrero 2021,



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

conforme a Ley, respetando los beneficios señalados en los convenios colectivos, actas y en las guardias establecidas de cada trabajador.

3. En marzo 2021 se procederá con abonar los reintegros dejados de percibir a los trabajadores comprendidos en el grupo de 60 a 64 años del gremio sindical, de acuerdo a Ley y convenios colectivos, actas y en las guardias establecidas de cada trabajador, correspondientes desde el periodo que fueron inmovilizados a febrero de 2021.
4. Se entregará licencia con goce de acuerdo a Ley, esto no será compensable, desde el 01 de enero de 2021 hasta el término del Estado de Emergencia Sanitaria para el grupo de trabajadores comprendidos en el grupo de riesgo (personas vulnerables).
5. La empresa respetará la estabilidad laboral de los trabajadores comprendidos en el grupo de riesgo (personas vulnerables), así como personas de 60 a 64 años, hasta la culminación del Estado de Emergencia Sanitaria u otra directiva del gobierno.
6. Una vez culminado el Estado de Emergencia Sanitaria, la empresa respetará el retorno de los trabajadores del grupo de riesgo (personas vulnerables), así como personas de 60 a 64 años a sus puestos de trabajo, labores habituales y guardias establecidas antes del Estado de Emergencia Sanitaria, conforme se aprecia a continuación:





6.12 Previamente al acuerdo, la impugnante, alega y deja constancia de la adopción de medidas vinculadas al Estado de Emergencia Sanitaria, conforme consta del expediente inspectivo a fojas 97, se aprecia el “Plan para Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo” aprobado por su Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio del cual la impugnante dispuso que las personas que presenten alguno de los factores de riesgo para COVID-19, serían considerados dentro del grupo de riesgo, lo cual incluyó a los trabajadores mayores de 60 años, criterio que decidió adoptar en el lugar de trabajo, luego de ser aprobado por profesionales de la salud, lo cual ha dejado constancia en el Informe Técnico N° 001-2021-MO-NEXARESOURCES AS, en atención del Principio de Prevención, regulado en la LSST.

“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función de sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”.

6.13 Asimismo, conforme a lo alegado por la impugnante en sus escritos tanto en la etapa inspectiva como sancionadora; en atención al Principio de Prevención y teniendo como base las disposiciones normativas emitidas en salud, debido a la obligación de contar con un “Plan de vigilancia, prevención y control de la COVID-19”; a fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores a su cargo, al encontrarse facultados, han optado por establecer mayores medidas de prevención en su centro de trabajo y así controlar el riesgo de exposición a la COVID-19. Es necesario precisar que, las medidas no han afectado los derechos laborales, como es en el caso en concreto, el derecho de los cinco (05) trabajadores comprendidos en la medida inspectiva de requerimiento, de poder percibir su remuneración de manera oportuna, encontrándose con licencia con goce de haber compensable.

6.14 Ahora bien, la decisión adoptada por la impugnante, con la finalidad de brindar una mayor protección a sus trabajadores, al optar por considerar la edad mayor de 60 años como un factor de riesgo para COVID-19, es avalada de común acuerdo con el Sindicato de Empleados de Nexa Resources El Porvenir, mediante Acta de Acuerdo de fecha 04 de marzo de 2021, mediante la cual las partes convenien que los trabajadores comprendidos entre 60 a 64 años de edad tendrán licencia con goce de haber, ello por el periodo en que se mantenga la declaratoria de Emergencia Sanitaria. En efecto, si bien el Sindicato de Empleados de Nexa Resources El Porvenir, advierte y solicita la restitución a sus labores de los cinco (05) trabajadores afectados, comprendidos en la medida de requerimiento, se corrobora que, posteriormente ha acordado con la impugnante que los trabajadores mayores de 60 años deben permanecer en licencia con goce de haber, lo cual se aplica a los señores: a) Saturnino Daga Espinoza, b) Félix Agüero Rupay, c) Enelito Percy Estay García y d) Honorio De La Cruz Poma. Asimismo, como se observa, el acuerdo acreditado como instrumental en el presente procedimiento da lugar a la aplicación del principio de participación en la seguridad y salud en el trabajo, conforme el art. VII del Título Preliminar de la Ley N° 29783; e igualmente, cumple con el deber constitucional de fomento de la negociación colectiva, mandato que este tribunal ni ningún otro órgano de la administración pública debe obviar”.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.15 Respecto al trabajador Adrián Moisés Álvarez Bernaldo de 51 años de edad, se dejó constancia por medio del Certificado de Aptitud Médico Ocupacional que obra de fojas 253 a 269 del expediente inspectivo, que el referido trabajador no forma parte del grupo de riesgo, motivo por el cual, con fecha 06 de febrero de 2021 fue restituido a sus labores, lo que se ha podido dejar constancia, además, con el tareo presentado por la impugnante en su escrito de fecha 22 de febrero de 2021, que obra a fojas 271 del expediente inspectivo, conforme se aprecia continuación:

L		SG		LS		II	
DIAS EIBIES	SG	LICENCIA SIN GOCE	LS	LICENCIA SINDICAL	II	HUELGA LEGAL	
TURNO DÍA	S	SUSPENSIONI	LP	LICENCIA PERMANENTE	III	HUELGA ILEGAL	
TURNO NOCHE	DM	DESCANSO MEDICO	LDU	LICENCIA POR CUARENTENA	PI	FALTA POR HUELGA	
FALTA INJUSTIFICADA	SUB	SUBSIDIO	V	VACACIONES			
FERIADO TRABAJADO	TT	TELETRABAJO	P	LICENCIA PATERNIDAD			
LICENCIA CON GOCE	DT	DOMINGO TRABAJADO	LF	LICENCIA FALLECIMIENTO			

FEBRERO																											
M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
LDU	LDU	LDU	LDU	N	N	N	N	N	L	L	L	L	L	L	L	D	D	D	D	D	D	D	N	N	N	N	

6.16 Así, debemos precisar que uno de los principios sobre los cuales se sustenta el procedimiento administrativo es el de Presunción de Veracidad preceptuado en el artículo IV del TUO de la LPAG¹⁰; por el cual la autoridad administrativa de trabajo debe presumir que, los documentos y declaraciones formulados por los administrados, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Cabe señalar, que en caso la documentación presentada no satisfaga la presunción de licitud¹¹ y veracidad, se podrá adoptar las acciones correspondientes, al amparo de la LGIT, debiendo para dicho efecto motivar con hechos y pruebas la decisión.

6.17 En tal sentido, en consideración a la documentación presentada por la impugnante descrita en los considerandos 6.12 y 6.13 de la presente resolución, se debió tener por cierto el contenido de la misma, dando por cumplida la medida inspectiva de

¹⁰ TUO de la LPAG, “Artículo IV. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.7. Principio de presunción de veracidad. - En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario.”

¹¹ TUO de la LPAG, “Artículo 248. La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario”.



requerimiento, en concordancia del Principio de Verdad Material¹², cuando ha quedado acreditado que antes de la emisión de la imputación de cargos ya se había cumplido con dejar constancia de la medidas adoptadas en base al “Plan de vigilancia, prevención y control de la COVID-19”; a fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores con licencia con goce de haber, comprendidos en la medida de requerimiento; así como como la acreditación de la restitución del trabajador Adrián Moisés Álvarez Bernaldo a sus labores.

6.18 Cabe señalar, que, en consideración a los hechos, no resultaría razonable la imposición de la sanción a la labor inspectiva, toda vez que la finalidad del sistema inspectivo es la verificación del cumplimiento de la normativa sociolaboral y de Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de los empleadores, hecho que se produjo con la acreditación efectuada por la administrada, y no exceder el carácter punitivo de la Administración Pública.

6.19 En tal sentido, verificadas las actuaciones inspectivas realizadas, no se ha evidenciado por parte de la impugnante, intención de no colaborar con las mismas, pues a lo largo del procedimiento ha cumplido con presentar documentación con la finalidad de acreditar el cumplimiento de sus obligaciones, por lo que no se evidencia del acta de infracción ni de la resolución impugnada, la correcta valoración de los medios probatorios presentados, así como tampoco la aplicación de los principios antes referidos.

6.20 Que, conforme al literal f) del numeral 1 del artículo 257° del TUO de la LPAG¹³, se establece que la subsanación voluntaria de la conducta infractora con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos constituye una condición eximente de responsabilidad por la comisión de la infracción administrativa.

6.21 En ese sentido, corresponde indicar que, a efectos de que se configure la eximente antes mencionada, deben concurrir las siguientes condiciones:

- i) Que se realice de manera previa al inicio del procedimiento administrativo sancionador.
- ii) Que se produzca de manera voluntaria.
- iii) Que se acredite la subsanación de la conducta infractora¹⁴.

¹² TUO de la LPAG, “Artículo IV. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas. (...)”

¹³ “TUO DE LA LPAG

Artículo 257.- Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones

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”.

¹⁴ Con relación a la subsanación voluntaria, debe señalarse de manera referencial que “(...) no solo consiste en el cese de la conducta infractora, sino que, cuando corresponda, la subsanación implica la reparación de las consecuencias o efectos dañinos al bien jurídico protegido derivados de la conducta infractora (...)”. Ministerio de Justicia (2017). Guía Práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador. Segunda edición. Actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada mediante Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ, p. 47.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 053-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.22 Ahora bien, para verificar que se configura la eximente de responsabilidad administrativa, no solo se ha de evaluar la concurrencia de los referidos requisitos, sino también se deberá determinar el carácter subsanable del incumplimiento detectado, desde la conducta propiamente dicha, así como desde los efectos que despliega, pues existen infracciones que, debido a su propia naturaleza, no son susceptibles de ser subsanadas.

6.23 En consecuencia, conforme a lo expuesto precedentemente, teniendo en cuenta que la impugnante ha subsanado su obligación laboral a la labor inspectiva, antes de la notificación de imputación de cargos, corresponde revocar la multa impuesta respecto de dicho extremo.

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 **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 042-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, de fecha 31 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Pasco, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 051-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Intendencia N° 042-2021-SUNAFIL/IRE-PAS, en el extremo referente a la infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

CUARTO. - Notificar la presente resolución a NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C. y a la Intendencia Regional de Pasco, para sus efectos y fines pertinentes.

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



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

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

LUZ IMELDA PACHECO ZERGA

Vocal Titular

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI



CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, NEXA RESOURCES EL PORVENIR S.A.C. identificado con RUC: 20492744833 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000053-2022 en fecha 31/01/2022 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.