



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	3989-2020-SUNAFIL/ILM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 348-2022-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 348-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 21 de febrero de 2022.

Lima, 20 de setiembre de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 348-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 21 de febrero de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1. Mediante Orden de Inspección N° 16476-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 4566-2019-SUNAFIL/ILM (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, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, en mérito a la solicitud de inspección laboral del señor José Antonio Calderón Acevedo, quién alego que la impugnante no cumplió con el pago de los sábados laborados.

1.2. Que, mediante Imputación de Cargos N° 2082-2020-SUNAFIL/ILM/A11, de fecha 10 de noviembre de 2020, notificada el 30 de diciembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva,

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (sub materia: horas extras), relaciones colectivas (sub materia: convenios colectivos), registro de control de asistencia (sub materia: incluye todas).



remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

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° 1435-2021-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 23 de julio de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de la conducta infractora imputada a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución 3 de la Intendencia de Lima Metropolitana, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 851-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3, de fecha 28 de setiembre de 2021, notificada el 30 de setiembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/18,900.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales por no acreditar el pago de horas extras o haber otorgado la compensación por trabajo en sobretiempo, de los periodos del 10 al 15 de setiembre de 2018, del 24 al 29 de setiembre de 2018, y del 01 al 05 de octubre de 2018, a favor del extrabajador José Antonio Calderón Acevedo, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva por no cumplir la medida de requerimiento de fecha 05 de diciembre de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 9,450.00.

1.4. Con fecha 20 de octubre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 851-2021-SUNAFIL/ILM/SIRE3, argumentando lo siguiente:

- i. Reitera que si bien en el registro de control de asistencia presentado en el procedimiento inspectivo, aparecen algunos minutos registrados en la columna de horas extras, por el tiempo en que el señor Calderón permaneció en el centro de trabajo fue por voluntad propia, sin realizar labor efectiva, ya que el señor Calderón tenía conocimiento que conforme al artículo 11 del Reglamento interno de trabajo, para que las horas extras o trabajo en sobretiempo sean reconocidos por la empresa, estos debían ser expresamente autorizados por el jefe inmediato; sin embargo, en el presente caso los minutos adicionales a la jornada de trabajo no han sido autorizados.
- ii. Al señalarse en el Informe Final como en la resolución apelada que a pesar de no haber sido autorizados le asiste al trabajador el pago de las horas extras, se desconoce los alcances del reglamento interno de trabajo en el que justamente para evitar que ocurran este tipo de situaciones o que el trabajador permanezca sin sentido alguno, se estableció procedimientos a los que se deben sujetar tanto el empleador como los trabajadores; por lo que en la resolución apelada no existe fundamento del motivo por el que la empresa deba considerar el tiempo que aparece como extra y que no cuenta con autorización del jefe inmediato, se deba considerar como tiempo efectivo de trabajo, habiéndose limitado la Inspectoría, a presumir ello, sin tener en cuenta la definición exacta de jornada de trabajo, señalada en el quinto fundamento de la Casación Laboral N° 14239-2015-Lima. Además, se ha demostrado que los días en que



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

efectivamente el señor Calderón realizó trabajo en sobretiempo, que contó con autorización expresa de su jefe, fueron compensados, lo cual fue recogido en el Acta de Infracción, por lo que resulta necesario la aplicación del principio de primacía de la realidad para el análisis de la presente controversia.

- iii. La presente orden de inspección no se originó por pago de horas extras del periodo indicado, sino por el pago de los sabatinos en las jornadas 20 x 10 y 14 x 7 desde 2005 a 2018, por lo que mal hace la Inspectora al determinar un supuesto incumplimiento de un periodo de tiempo y materia que no ha sido objeto de inspección.
- iv. Dentro del plazo que le otorgó la Inspectora procedieron a responder su requerimiento indicando que no correspondía el pago de horas extras puesto que el señor Calderón no contó con autorización para realizar supuesta labor en sobretiempo; además la resolución apelada, el acta de Infracción y el Informe Final incurrir en una grave afectación al principio non bis in ídem, toda vez que se propone doble multa por el mismo concepto, primero por incumplimiento del pago de horas extras y luego por no cumplir la medida de requerimiento consistente en acreditar el pago de horas extras.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 348-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 21 de febrero de 2022², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Advierte que, tanto la autoridad instructora como la autoridad resolutora han desvirtuado dichos argumentos, al haber sido reiteradamente expuestos en los descargos presentados en el procedimiento sancionador, que tras su análisis, esta Intendencia coincide con lo determinado por la autoridad de primera instancia; en tanto, desde la etapa inspectiva de investigación, la Inspectora comisionada dejó constancia en el numeral 4.9 de Hechos Constatados del Acta de Infracción así como en la medida de requerimiento que, la inspeccionada no acreditó haber realizado el pago de las horas extras o haber otorgado la compensación por horas trabajadas en sobretiempo desarrolladas durante las semanas de setiembre y octubre de 2018, a favor del extrabajador José Antonio Calderón Acevedo, verificadas en el registro de control de asistencia.
- ii. Asimismo, en relación a las alegaciones de la inspeccionada, del numeral 8 del Informe Final se advierte que la autoridad instructora ha precisado: *“es obligación de los empleadores fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro de labores luego de sus horas de salida, púes de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia*

² Notificada a la impugnante el 23 de febrero de 2022, véase folio 66 del expediente sancionador.



ha sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobretiempo. Dentro de dicho contexto, más allá de que se le hubiese otorgado el reglamento Interno de Trabajo al extrabajador José Antonio Calderón Acevedo, dicha situación no exime de responsabilidad al sujeto inspeccionado en su calidad de empleador, quien debió haber previsto los medios necesarios para que el trabajador cumpla con su respectiva jornada de trabajo y de ser el caso haber evitado que el trabajador realice horas extras, hecho que no se ha dado en el presente caso, conforme es de verse del detalle del Reporte de Asistencia y Puntualidad y Horas Trabajadas del referido extrabajador correspondiente a los periodos comprendidos (...) detallados en el escrito de descargos del sujeto inspeccionado, donde se advierte que prestó servicios más allá de su jornada de trabajo establecida.”

- iii. Relacionado a ello, de los considerandos 14 a 17 de la resolución apelada, la autoridad sancionadora, ha compartido el criterio adoptado por la autoridad instructora, además, ha precisado que conforme a lo señalado en el décimo cuarto fundamento de la Casación Laboral 1196-2016, resulta suficiente que se acredite que el trabajador laboró fuera de su jornada de trabajo a través de un medio probatorio idóneo como son los registros de control de asistencia de entrada y salida, para que se proceda con el pago de las horas extras; hecho que se ha dado en el caso materia de autos, concluyendo que lo alegado por la inspeccionada no lo exime de su responsabilidad frente al incumplimiento imputado.
- iv. Al respecto, señala que, si bien la inspeccionada estableció en el artículo 11 de su Reglamento Interno de Trabajo que, se reconocerán las horas extras realizadas cuando se haya obtenido la autorización expresa del jefe respectivo; al respecto, la Intendencia considera que la inspeccionada no puede desconocer y soslayar el trabajo realizado en sobretiempo por el extrabajador José Antonio Calderón Acevedo; toda vez que, en las actuaciones inspectivas de investigación se ha verificado del registro de control de asistencia, que el extrabajador ha laborado en sobretiempo, hecho que concuerda con el concepto previsto en el artículo 20 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, además, debe siempre privilegiarse los hechos constatados conforme al principio de Primacía de la Realidad, previsto en el numeral 2 del artículo 2 de la LGIT1.
- v. Que, no se le exime de responsabilidad por la infracción de no haber pagado por las horas extras laboradas por el extrabajador José Antonio Calderón Acevedo, por los periodos del 10 al 15 de setiembre de 2018, del 24 al 29 de setiembre de 2018 y del 01 al 05 de octubre de 2018, y ha incurrido en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- vi. De la revisión de autos, se advierte de lo consignado en el numeral 4.9 de Hechos Constatados del Acta de Infracción, que la Inspectora del Trabajo ha precisado: “(...) de la revisión del registro de control de asistencia del recurrente, correspondiente a las semanas 10 al 15 de setiembre de 2018, 24 al 29 de setiembre de 2018 y del 01 al 05 de octubre de 2019 a favor del recurrente señor José Antonio Calderón Acevedo, el pago de horas extras y/o compensación de horas en sobretiempo desarrolladas (...)” y conforme al numeral 5 del Informe Final, así como del considerando 11 de la resolución apelada, se evidencia que los periodos materia de análisis en el procedimiento sancionador se refieren a los constatados en el procedimiento inspectivo de investigación; por consiguiente lo alegado por la inspeccionada en este extremo carece de asidero.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

vii. En cuanto a lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 248 del TUO de la LPAG; del análisis del presente caso, la Intendencia afirma que en el mismo se han dado hechos distintos y disímiles; uno consiste en el incumplimiento de una obligación sociolaboral, y el otro por no acatar la medida inspectiva de requerimiento emitida por la Inspectora comisionada; además, las infracciones sancionadas tienen distintos fundamentos, entendiéndose por ellos a los bienes jurídicos afectados, el primero vulnera bienes jurídicos del extrabajador afectado, mientras que el segundo afecta bienes jurídicos de la Administración Pública, en este caso, del sistema de Inspección del Trabajo; por consiguiente, al no haberse configurado el requisito esencial de la identidad de sujetos, hechos y fundamentos, no hubo transgresión al Principio de *Non Bis In Ídem*, no existiendo una doble sanción por un mismo hecho.

1.6. Con fecha 14 de marzo de 2022, la impugnante, a través de su Procuraduría Pública, presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 348-2022-SUNAFIL/ILM.

1.7. La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-002207-2022-SUNAFIL/ILM, recibido el 09 de agosto de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

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



- 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 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1. El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley 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 una 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, modificado 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

⁴ "Ley N° 29981, **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° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 17.- Instancia Administrativa

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

⁷ "Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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.** 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 este orden de ideas, resulta indispensable que el Tribunal revise el cumplimiento del ordenamiento jurídico en materia sociolaboral -tanto adjetivo como sustantivo- así como vele por la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema de Inspección del Trabajo. La normativa adjetiva es aquella que garantiza a los administrados constituirse como sujetos del procedimiento administrativo dentro de la relación jurídico-procedimental establecida en el marco del Sistema de inspección del Trabajo. Cabe precisar que dicho análisis garantiza la vigencia del debido proceso en sede administrativa, conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁹.
- 3.5.** 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.
- 3.6.** En esta línea argumentativa, 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.

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14.

⁹ Ver, por ejemplo, las Sentencias recaídas en los Expedientes N° 3741-2004-PA, 615-2009-PA/TC, 6136-2009-PA/TC, 6785-2006-PA/TC, 2608-2009-PA/TC, 6132-2008-PA/TC, 3792-2009-PA/TC y 2597-2009-PA/TC.



IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 348-2022-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, que confirmó la sanción impuesta de S/ 18,900.00, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y una (01) infracción MUY GRAVE a labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 24 de febrero de 2022.
- 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 la COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 14 de marzo de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 348-2022-SUNAFIL/ILM, señalando los siguientes alegatos:

Inaplicación del inciso 2 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú.

- i.** Que el presente procedimiento debió archivar en la medida que se encuentre pendiente de resolverse una demanda judicial iniciada por el ex trabajador supuestamente afectado, sobre los mismos hechos que son materia de la presente inspección.
- ii.** Cita la Casación Laboral N°8389-2018-MOQUEGUA, en la cual determina que SUNAFIL debe archivar el procedimiento administrativo cuando advierta la triple identidad entre el procedimiento administrativo y un proceso judicial.
- iii.** Que, la norma en cuestión establece la obligación de la autoridad administrativa de archivar el procedimiento cuando exista una controversia judicial paralela, al haberse identificado la triple identidad entre el procedimiento administrativo y el proceso judicial iniciado por el Sr. Calderón Acevedo.
- iv.** Alega que el Tribunal debe anular dicho pronunciamiento.

Inaplicación de los artículos 1° y 2° del Decreto Supremo N°039-91-TR.

- v.** Que de la verificación al RIT de Buenaventura, dicha regulación no tiene por finalidad obligar a los trabajadores a prestar servicios en sobre tiempo, todo lo contrario, la misma tiene la finalidad de desincentivar la realización de trabajo en sobre tiempo que no sea acordado por las partes.
- vi.** Sostiene que, de la Resolución de Intendencia no se desprende fundamento alguno del motivo por el que Buenaventura deba considerar el tiempo que aparece como extra y que no cuenta con autorización del jefe inmediato, como tiempo efectivo de trabajo, en el que el trabajador se encuentre a disposición de su empleador para efectuar labores, habiéndose limitado los inspectores de trabajo a presumir esto, sin tener en cuenta la definición exacta de jornada de trabajo, practicada por la Sala Suprema en el quinto fundamento de la Casación Laboral N°14239-2015-LIMA.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- vii. Alega que para considerarse como “trabajo en sobretiempo”, es necesario, antes, efectuar un análisis, trabajador por trabajador, respecto de si estos estuvieron a disposición del empleador para prestar servicios, siendo insuficiente aplicar presunciones.
- viii. Que, si bien el registro de asistencia presentado en el procedimiento inspectivo, por el periodo indicado aparecen algunos minutos registrados en la columna de horas extras, estos no fueron autorizados, por lo que contrariamente a lo indicado en la resolución impugnada, no se incumplió con el pago de horas extras al Señor Calderón.
- ix. Alega que, dicho trabajador nunca presto servicios bajo la actividad privada, y que este caso es materia de un proceso judicial el Exp. 19617-2019-0-1801-JR-LA-18 seguido ante el 18° Juzgado Especializado de Trabajo de Lima, existiendo un avocamiento indebido en materia laboral, motivo por el cual la Resolución debe declararse nula y abstenerse de resolver en tanto existe un proceso judicial en trámite.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el pago de horas extras

- 6.1** Cabe precisar que el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo señala que: “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. (...) La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas. No obstante, ***en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado***” (énfasis añadido).
- 6.2** Asimismo, el primer párrafo del artículo 22 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008- 2002-TR, señala que: “En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador” (énfasis añadido).



- 6.3 Del mismo modo, el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR que dicta disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida en el régimen laboral de la actividad privada indica: **“Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo antes de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable”** (énfasis añadido).
- 6.4 Sobre la base de la normativa antes señalada, es claro que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional, de acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 17885-2017-DEL SANTA. De esta manera, corresponde a los empleadores disponer que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral luego de su hora de salida, ya que, de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia ha sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobretiempo.
- 6.5 En este punto, es necesario también traer a colación lo señalado por la Corte Suprema en la sentencia de Casación Laboral 1196-2016, Lima, en la que se precisó que los registros de entradas y salidas de los trabajadores son prueba suficiente e idónea para demostrar que el trabajador realizó trabajo en horas de sobretiempo.
- 6.6 Por lo tanto, al ser el registro de control de asistencia un medio de prueba idóneo para establecer la existencia o inexistencia del trabajo en sobretiempo y horas extras, de acuerdo a las consideraciones antes expuestas, no resulta necesario contar con otros medios de prueba que acrediten el trabajo en sobretiempo y horas extras, ni tampoco acreditar la labor efectiva realizada por el trabajador durante el sobretiempo, ya que corresponde al empleador la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional. En consecuencia, la conducta típica y antijurídica por parte de la impugnante ha quedado demostrada y evidenciada.
- 6.7 En el presente caso, conforme a lo señalado en el numeral 4.9 del Acta de Infracción, el registro de control de asistencia del recurrente José Antonio Calderón Acevedo, respecto a las semanas 10 al 15 de setiembre de 2018, 24 al 29 de setiembre de 2018, y del 01 al 05 de octubre de 2018, consigna la siguiente información:

Figura 01:

MESES	HORAS EXTRAS
10 al 15 de setiembre de 2018	03:38
24 al 29 de setiembre de 2018	03:02
01 al 05 de octubre de 2018	02:17
TOTAL	08:57

- 6.8 Asimismo, el inspector dejó en claro que, en la boleta de pago de remuneraciones correspondientes a los meses de setiembre de 2018, no se registraron el pago de las horas extras.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.9** Del mismo modo, en cuanto al argumento de que se han inaplicado los artículos 1° y 2° del Decreto Supremo N°039-91-TR¹⁰, decreto que establece que el Reglamento Interno de Trabajo determina las condiciones a las que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones referentes a las obligaciones, la impugnante alega que su RIT no tiene por finalidad obligar a los trabajadores a prestar servicios en sobretiempo, sino a desincentivar la realización de este, puesto que señala que esta labor debe ser autorizada por su jefe inmediato. Asimismo, considera que no se ha tomado en cuenta la definición de jornada de trabajo señalada en el quinto fundamento de la Casación Laboral N°14239-2015-LIMA.
- 6.10** Sobre estos argumentos, corresponde señalar que la inaplicación de los citados dispositivos, no modificarían o afectarían en la decisión de determinar la responsabilidad administrativa de la impugnante, puesto que como indica, el artículo 9 Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, en caso de acreditarse la prestación de servicios en calidad de sobre tiempo aún cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se debe entender que esta ha sido otorgada tácitamente, con lo cual se procede con el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado. Es así que, al verificar el inspector de trabajo, a través del registro de control de asistencia de la impugnante, la realización de labor en sobretiempo del trabajador afectado, correspondía que aquel efectuó el correspondiente pago.
- 6.11** Por otra parte, en cuanto a la Casación Laboral N°14239-2015-LIMA, invocada por la recurrente, debe recordarse que conforme lo dispuesto por el artículo 14 del Reglamento del Tribunal, solo corresponde abrir instancia, entre otros, por alegaciones de apartamientos inmotivados de precedentes; sin embargo, la resolución invocada por la impugnante no tiene tal naturaleza, por lo cual, no cabe acoger este argumento expuesto en este extremo.

¹⁰ **DECRETO SUPREMO N° 039-91-TR**

Artículo 1.- El Reglamento Interno de Trabajo, determina las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en el cumplimiento de sus prestaciones.

Artículo 2.- El Reglamento Interno de Trabajo, deberá contener las principales disposiciones que regulan las relaciones laborales, entre ellas: a) Admisión o ingreso de los trabajadores; b) Las jornadas y horarios de trabajo; tiempo de la alimentación principal; c) Normas de control de asistencia al trabajo; d) Normas de permanencia en el puesto conteniendo: permisos, licencias e inasistencias; e) Modalidad de los descansos semanales; f) Derechos y obligaciones del empleador; g) Derechos y obligaciones del trabajador; h) Normas tendientes al fomento y mantenimiento de la armonía entre trabajadores y empleadores; i) Medidas disciplinarias; j) Persona o dependencia encargada de atender los asuntos laborales y la tramitación de los mismos; k) Normas elementales que se deben observar dentro del desarrollo de la actividad laboral, con la finalidad de cautelar la higiene y seguridad en el trabajo, e indicaciones para evitar accidentes u otros riesgos profesionales, así como las instrucciones respectivas para prestar los primeros auxilios; l) Las demás disposiciones que se consideren convenientes de acuerdo a la actividad de la empresa.



6.12 En consecuencia, en el presente caso, de acuerdo al Registro de control de asistencia exhibido por la Inspeccionada, se verifica que se encontraban acreditadas las horas extras realizadas por el ex trabajador José Antonio Calderón Acevedo, sin embargo, el sujeto inspeccionado, aún con la emisión de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 05 de diciembre de 2019, no ha cumplido con demostrar el pago correspondiente o el descanso sustitutorio respectivo.

6.13 Por lo tanto, en virtud de todo lo antes expuesto, los argumentos de la impugnante carecen de sustento legal, no desvirtuando la infracción imputada en este extremo.

Sobre la infracción al numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT

6.14 El artículo 14 de la LGIT establece lo siguiente, respecto de las medidas de requerimiento: "Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas."

6.15 Por ello, la LGIT señala que la emisión de medidas de requerimiento constituye una potestad de los inspectores de trabajo¹¹ con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización¹² en aquellos supuestos en los que la autoridad determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es subsanable dentro de un plazo razonable, calificándose como una infracción a la labor inspectiva el incumplimiento del mandato dictado por el inspector.¹³

6.16 Es decir, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.

¹¹ Ley General de Inspección de Trabajo, Ley 28806

Artículo 5.- Facultades inspectivas

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para:

(...)

5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su Justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.

¹² Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo 019-2006-TR

Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(...)

17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento. Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

¹³ Ley General de Inspección de Trabajo, Ley 28806

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

(...)



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

En el presente caso, los inspectores de trabajo emitieron una medida inspectiva de requerimiento de fecha 05 de diciembre de 2019, con la finalidad que la impugnante cumpla con acreditar la subsanación de los incumplimientos advertidos durante las actuaciones inspectivas en materia de relaciones laborales (pago de horas extras o haber otorgado la compensación por trabajo en sobretiempo, de los periodos del 10 al 15 de setiembre de 2018, del 24 al 29 de setiembre de 2018, y del 01 al 05 de octubre de 2018). Sin embargo, no ha cumplido con subsanar la conducta infractora imputada y calificada como infracción muy grave.

6.17 Cabe indicar que, la inobservancia o incumplimiento de la medida de requerimiento genera la infracción calificada como muy grave a la labor inspectiva, prevista en el inciso 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas para el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.

6.18 Asimismo, cabe resaltar que el inspector comisionado ha realizado una correcta aplicación de los artículos 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, que señalan que para la extensión de una medida inspectiva de requerimiento resulta de vital importancia que se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, supuesto que ha ocurrido en autos, pues en fase inspectiva se ha realizado una correcta actuación probatoria de cara a que la Administración Pública acredite la existencia de las infracciones imputadas.

6.19 Por lo tanto, considerando que la medida inspectiva de requerimiento fue debidamente notificada a la impugnante y que contenía el pedido del inspector de trabajo de acreditar el pago de horas extras o haber otorgado la compensación por trabajo en sobretiempo, de los periodos del 10 al 15 de setiembre de 2018, del 24 al 29 de setiembre de 2018, y del 01 al 05 de octubre de 2018, a favor del extrabajador José Antonio Calderón Acevedo, ésta se encontraba en la obligación legal de dar cumplimiento a lo requerido en la referida medida inspectiva, pues al identificar el inspector que la impugnante no había cumplido con dicho pago de horas extras, resultaba razonable la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, a fin de revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por la impugnante de manera previa al inicio del procedimiento sancionador, situación que no sucedió.

6.20 Por consiguiente, no cabe acoger los argumentos dirigidos a cuestionar dicho extremo.

Sobre inaplicación del inciso 2 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú

6.21 El caso sometido a análisis de la Sala refleja una discusión jurídica en la que la administración del trabajo y la jurisdicción han sido activadas para la emisión de



resoluciones de distinto fundamento jurídico: una, para la determinación de un comportamiento infractor de las normas sociolaborales (pago de las horas extras), lo que activa una competencia sancionadora de la Administración del Trabajo respecto de un sujeto administrado. La segunda, una competencia jurisdiccional para resolver un conflicto intersubjetivo entre dos partes (José Antonio Calderón Acevedo y Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.), en la materia del proceso ordinario laboral.

- 6.22** Como se ve, se trata de dos respuestas totalmente distintas del poder público y que cabe distinguir claramente, a fin de evitar equívocos a la hora de invocarse el llamado “avocamiento a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones” (artículo 139, inciso 2 de la Constitución).
- 6.23** Así, la *Directiva sobre el ejercicio de la función inspectiva* (Directiva N.º 1-2020-SUNAFIL/INII) aprobada por la Resolución de Superintendencia N.º 31-2020-SUNAFIL, acoge la tesis de una culminación de las competencias del Sistema de la Inspección del Trabajo cuando se produce la triple identidad vedada por el principio del *non bis in idem*, conforme se aprecia en el siguiente acápite del lineamiento citado:

7.2. DEL CIERRE DE LA ORDEN DE INSPECCIÓN POR CUESTION LITIGIOSA EN SEDE JUDICIAL

7.2.1. En caso el inspector comisionado tome conocimiento que se está tramitando en sede judicial una cuestión litigiosa sobre los mismos hechos, sujetos y fundamentos que los correspondientes a las actuaciones inspectivas, debe disponer su término y comunicar al Supervisor Inspector para el archivo o cierre de la orden de inspección correspondiente.

7.2.2. La Inspección del Trabajo puede tomar conocimiento de la existencia de la cuestión litigiosa mediante una comunicación con documento de fecha cierta realizada por la propia autoridad judicial, por el sujeto inspeccionado o un tercero con interés legítimo.

Los inspectores deben corroborar la información presentada con el reporte obtenido del Sistema de Consulta de Expedientes Judiciales del Poder Judicial (CEJ)¹⁴.

- 6.24** En particular, debe tenerse en cuenta que el punto 7.2.1 especifica que la situación que motiva el cierre de una orden de inspección es la que se desprende del principio *non bis in idem*, que alude a la triple identidad mencionada; mientras que el 7.2.2 (que, llanamente, refiere a la existencia de “una cuestión litigiosa”) debe interpretarse necesariamente de forma vinculada al punto inmediatamente anterior.
- 6.25** Ahora bien, del Portal de Transparencia Estándar del Poder Judicial, incorporado en el Portal del Estado Peruano, se aprecia el Sistema de Consultas de Expedientes Judiciales, el cual conforme a lo indicado en preguntas frecuentes del mismo sistema señala: “El sistema te permite realizar búsquedas de un expediente. Se puede realizar búsquedas de los expedientes judiciales de la corte superior, tanto por código o ingresando ciertos datos pertenecientes al expediente. Se puede visualizar las resoluciones emitidas por las cortes, y la información en tiempo real”¹⁴.
- 6.26** Al respecto, conforme lo dispone la Ley N.º 27806 - Ley de Transparencia de la Información Pública y el Decreto Supremo N.º 060-2001-PCM, el Portal de Transparencia Estándar, constituye una herramienta informática, que facilita el acceso a la información sobre la gestión institucional, a partir del cual, la ciudadanía puede tener acceso a una

¹⁴ Véase el siguiente enlace: <https://cej.pi.gob.pe/cej/forms/preguntasFrecuentes.html>.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

versión sencilla de la información de las entidades públicas, con definiciones en un lenguaje claro e iconografía manejable.

- 6.27** Asimismo, el Poder Judicial cuenta con el Sistema Integrado Judicial (en adelante, SIJ), que fue implementado a través de la Resolución Administrativa N.º 245-2009-CE-PJ, y la Resolución Administrativa N.º 129-2021-CE-PJ, la cual establece la obligatoriedad del descargo de los actos procesales de todas las actuaciones judiciales en el SIJ, bajo responsabilidad. De lo que se desprende que tales actuaciones se encuentran contenidas en el Sistema de Consultas de Expedientes Judiciales, al que tiene acceso la ciudadanía. Tal como se colige de lo dispuesto en la Resolución Administrativa N.º 000220-2020-P-CSJLI-PJ¹⁵, cuando precisa en su numeral 4.2, que la atención de consultas sobre el estado de expediente, la verificación de sentencias y autos que pongan fin al proceso o varíen situaciones jurídicas y cualquier otra información descargada por los órganos jurisdiccionales a través del SIJ, pueden ser visualizados por los usuarios a través del Módulo de Consulta de Expediente Judiciales- CEJ.
- 6.28** Así las cosas, en el portal del Poder Judicial, específicamente el sistema de consultas de expedientes judiciales, se puede apreciar todas las actuaciones realizadas en los expedientes antes señalados, hasta la fecha. Sobre ello, cabe precisar que, de la revisión del expediente inspectivo, se verifica que existe un proceso ante el Poder Judicial, siendo las partes del mismo, el extrabajador José Antonio Calderón Acevedo y la impugnante, tal como se visualiza a continuación:

¹⁵ Véase el siguiente enlace: <https://www.eje.pe/wps/wcm/connect/99529a00414d4d62a75fbf5aa55ef1d3/R.A.+220-2020-P-CSJLI-PJ.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=99529a00414d4d62a75fbf5aa55ef1d3>



Figura 02:

REPORTE DE EXPEDIENTE			
Expediente N°:	04908-2021-0-1801-JR-1A-15		
Órgano Jurisdiccional:	15º JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE	Distrito Judicial:	LIMA
Juez:	DELGADO HUAMANI EVELYN JOHANNA	Especialista Legal:	HUAMAN ROSALES YURI CLAUDIA
Fecha de Inicio:	13/04/2021	Proceso:	ORDINARIO
Observación:	ADJUNTA ANEXOS DEL 1A AL 1N	Especialidad:	LABORAL
Materia(s):	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACIÓN U OTROS BENEFICIOS ECONÓMICOS	Estado:	ARCHIVO DEFINITIVO
Etapas Procesales:	GENERAL	Fecha Conclusión:	30/05/2022
Ubicación:	POOL ASIST. JUDICIAL	Motivo Conclusión:	■
Sumilla:	INTERPONGO DEMANDA DE REINTEGRO DE HORAS EXTRAS		

PARTES PROCESALES				
Parte	Tipo de Persona	Apellido Paterno / Razón Social	Apellido Materno	Nombres
DEMANDANTE	NATURAL	CALDERÓN	ACEVEDO	JOSE ANTONIO
DEMANDADO	JURÍDICA	COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.S.		

6.29 Conforme a lo señalado, y de la verificación en dicho aplicativo sobre el estado del proceso, se tiene que en la actualidad se encuentra en “ARCHIVO DEFINITIVO”, con lo cual dicho proceso judicial ha finalizado.

6.30 Sin perjuicio del estado de dicho proceso judicial, corresponde puntualizar que, aun estando este en trámite o no, no existe una relación de condicionalidad entre los pronunciamientos esperables en ambas vías. Atendiendo a ello, el hecho de que se encuentre en trámite un proceso judicial, no debiera producir la suspensión del procedimiento sancionador, salvo una orden judicial motivadamente, así lo determine. Adicionalmente, no puede dejarse de lado que las actas de infracción pueden constituir instrumentos con especial fuerza probatoria, conforme declaran los artículos 16¹⁶ y 47¹⁷ de la LGIT.

6.31 De esta forma, dentro de la tesis que ha prevalecido en este caso, conviene distinguir diversos escenarios tras la interposición de una demanda judicial. El proceso incoado por la impugnante podría concluir de forma distinta a la resolución del problema de fondo, pues, puede ocurrir un supuesto de decaimiento del proceso por falta de actividad de las partes, entre otros. Por estos motivos, no podría suponerse que la inspección del trabajo debe aguardar los resultados del proceso para recién desplegar sus competencias fiscalizadoras.

6.32 Por tanto, no existiendo contravención al bloque de legalidad existente, por las razones mencionadas, no corresponde acoger lo señalado por la impugnante respecto a que, por existir una causa pendiente ante el Poder Judicial, se debe disponer el archivo del

¹⁶ **Artículo 16 de la LGIT.** – Actas de Infracción

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador. Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

¹⁷ **Artículo 47 de la LGIT.** – Carácter de la Acta de Infracción

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 899-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

presente procedimiento administrativo sancionador, más aún cuando de acuerdo al numeral 6.28 de la presente resolución, no existe una causa pendiente en la vía judicial.

6.33 Por otra parte, en relación a la Casación Laboral N°8389-2018-MOQUEGUA, invocada por la recurrente, debe recordarse que conforme lo dispuesto por el artículo 14 del Reglamento del Tribunal, solo corresponde abrir instancia, entre otros, por alegaciones de apartamientos inmotivados de precedentes; sin embargo, la resolución invocada por la impugnante no tiene tal naturaleza. Por lo cual, no cabe acoger este argumento expuesto en este extremo.

6.34 En ese sentido, no corresponde la suspensión del PAS, ni anular el presente procedimiento, por no estar inmerso en alguna causal contenida en el artículo 10 del TUO de la LPAG, ni haberse inaplicado el numeral 2 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú. Por consiguiente, tampoco corresponde amparar en este extremo el recurso de revisión.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1 Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de horas extras o haber otorgado la compensación por trabajo en sobretiempo, de los periodos del 10 al 15 de setiembre de 2018, del 24 al 29 de setiembre de 2018, y del 01 al 05 de octubre de 2018, a favor del extrabajador José Antonio Calderón Acevedo.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
2	Labor Inspectiva	No cumplir la medida de requerimiento de fecha 05 de diciembre de 2019.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE

7.2 Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o



imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, 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° 010-2022-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 **COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 348-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 21 de febrero de 2022, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 3989-2020-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. – **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 348-2022-SUNAFIL/ILM, 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 **COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.**, y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Vocal Titular

Vocal Ponente: MANUEL DE LAMA

20230920JCR