



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 173-2020-PS-SUNAFIL/IRE-CAJ-SIA

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA

IMPUGNANTE : MINERA LA ZANJA S.R.L.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ

MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por MINERA LA ZANJA S.R.L. en contra de la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 31 de marzo de 2021.

Lima, 10 de junio de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por MINERA LA ZANJA S.R.L. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 31 de marzo 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° 942-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 168-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de dos (02) infracciones a la normativa sociolaboral, y una (1) infracción a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 221-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIA del 03 de noviembre de 2020 y notificada el 18 de noviembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal a) del

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Registro de control de asistencia, así como Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados.

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

1.3 De conformidad con el numeral 53.2 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 205-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 036-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE de fecha 29 de enero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 133,300.00 (Ciento treinta y tres mil trescientos con 00/100 soles) por haber incurrido en:

- Dos infracciones MUY GRAVES en materia de relaciones laborales:
 - Por instaurar una jornada de trabajo atípica no compatible con la jornada máxima establecida por la Constitución Política del Perú, tipificada en el numeral 6 del artículo 25 del RLGIT; y
 - Por no otorgar el descanso semanal obligatorio a los trabajadores, o su adecuada compensación, tipificada en el numeral 6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento en relación con la restitución de una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales y otorgar la sobretasa del 100% por la labor efectuada en el día de descanso semanal obligatorio a los trabajadores afectados, de fecha 16 de octubre de 2020², tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Mediante escrito de fecha 04 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 036-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. La Sub Intendencia de Resolución ha caído en error al considerar que la MINERA LA ZANJA S.R.L. ha instaurado una jornada atípica incompatible con la Constitución: la sentencia del caso N° 4635-2004-AA/TC no es aplicable al presente caso.
- ii. No corresponde modificar el acuerdo al que se arribó con los trabajadores pues el acuerdo se adoptó ante una situación excepcional ocasionada por la pandemia.
- iii. Sunafil no puede ordenarle a una empresa que varíe un acuerdo con su sindicato.
- iv. No se ha valorado que la empresa y el sindicato de empleados *“..han venido suscribiendo una serie de acuerdos para disminuir los efectos que la pandemia (sic), siendo la modificación de la jornada de trabajo cuestionada, sólo uno de los acuerdos adoptados y además actualmente dicha jornada ya no está vigente”*.

² Obrante a folios 180 del expediente inspectivo; se dio un plazo de tres (03) días hábiles para el cumplimiento de la medida, esto es el 22 de octubre de 2020.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- v. La empresa sí ha compensado los días de descanso semanal obligatorio con los días de descanso de la jornada atípica.
- vi. La empresa no ha incumplido la medida de requerimiento, pues nunca debió emitirse en tanto no incurrió en infracción alguna a las normas sociolaborales.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 31 de marzo de 2021³, la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundada la nulidad planteada en el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 036-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por considerar que:

- i. La impugnante presenta nuevamente los argumentos señalados en los descargos a la Imputación de Cargos y el Informe Final, por lo que la Intendencia:

“...reitera a la inspeccionada que, de la revisión de los convenios de modificación de jornadas y reportes de asistencia que obran en el expediente sancionador, se verifica que el número de horas de labor efectiva es de diez horas, tanto para el turno diurno como para el nocturno. En tal sentido, la jornada establecida en el centro de trabajo no contempla el parámetro constitucional sobre el cual se asienta la jornada laboral de ocho horas. Pues no se ha tenido en consideración que tratándose de trabajos nocturnos las jornadas deben ser de menor duración, de conformidad con el artículo 7°, literal a) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, que establece que los Estados garantizarán la limitación razonable de las horas de trabajo, tanto diarias como semanales, y que las jornadas serán de menor duración cuando se trate de trabajos peligrosos, insalubres o nocturnos”.⁴

- ii. Señala que se ha demostrado que hay trabajadores que realizaron labor efectiva en jornadas “...de 30, 35, 40, hasta 50 y más días continuos, a razón de 10 horas diarias que no dan lugar al ejercicio del derecho al descanso y disfrute del tiempo libre...”, por lo que los acuerdos citados no se encuentran dentro del “test de protección antes indicado”.

- iii. Respecto del derecho a la negociación colectiva, la Intendencia señala que:

“...es un derecho reconocido constitucionalmente, su aplicación está orientada a fomentar y estimular la convención colectiva a fines de alcanzar mejores condiciones laborales, constituyéndose así en un mecanismo idóneo para viabilizar la armonía laboral, más aún si se tiene en cuenta que sus principales características son: Modificar de pleno los aspectos de la relación de trabajo sobre los que inciden los contratos individuales quedando automáticamente adaptados a aquella y no podrán contender disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador”.⁵

³ Notificada a la inspeccionada el 05 de abril de 2021.

⁴ Página 5 de la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, obrante en folio 61 del expediente sancionador.

⁵ Página 5 de la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, obrante en el folio 61 del expediente sancionador.

Añadiendo, respecto de los acuerdos producto de la negociación colectiva que éstos:

“...no pueden ser contrarios -en desmejora- a los que se encuentra estipulado por Ley; sino por el contrario, estos se encuentran orientados a mejorar sus condiciones en el que se encuentra desarrollando la relación laboral. Asimismo, debe tenerse en cuenta que las condiciones legalmente otorgadas deberían ser mejoradas a través de los convenios colectivos, y no por el contrario a través de éstos pactarse menores beneficios a los ya concedidos legalmente; ello en razón al principio tuitivo del derecho del trabajo...”⁶

Identificándose que el acuerdo celebrado entre la impugnante y sus trabajadores

“...vulnera el carácter de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley (...) ‘La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral’.”

- iv. Respecto de la justificación de modificar la jornada de trabajo a raíz de la situación de la pandemia originada por el nuevo Coronavirus (Covid-19), la Intendencia Regional de Cajamarca, citando al Acá de Infracción, señala lo siguiente:

“4.1 Asimismo, señala que en el contexto de la declaratoria de emergencia sanitaria debido a la situación de PANDEMIA mundial originada por la propagación del COVID 19, mediante el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, se estableció lo siguiente: ‘4.1 Los empleadores incursos en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 procuran en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, tales como: (...) e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020’.”⁷

Situación contradictoria en el caso materia de autos, pues

“...la modificación de la jornada de trabajo efectuado en el centro de trabajo inspeccionado contraviene la Constitución y la Ley por haber excedido los límites impuestos por dichas normas imperativas”

Por lo que la Intendencia Regional de Cajamarca considera que la jornada laboral de treinta (30) días de labor efectiva y quince (15) días de descanso, con horarios de trabajo de diez (10) horas de trabajo efectivo diario “...no es más beneficioso para los trabajadores ya que atenta el disfrute del descanso y el tiempo libre y a la salud”.

- v. Respecto de la medida inspectiva, de conformidad la Intendencia señala que

“...el sub numeral 5.3 del numeral 5) del artículo 5° de la Ley (...) los inspectores del trabajo se encuentran facultados para requerir al sujeto inspeccionado que, en un plazo determinado adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral. Asimismo, el numeral 20.3 del artículo 20 del Reglamento, estipula que las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas socio-laborales y de seguridad y salud en el trabajo, que se extienden al finalizar las actuaciones inspectivas y cuando se advierta la comisión de infracciones, otorgando un plazo para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones advertidas”.⁸

⁶ Página 5 y 6 de la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, obrante en los folios 61 a 62 del expediente sancionador.

⁷ Página 5 de la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, obrante folio 62 del expediente sancionador.

⁸ Página 7 de la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, obrante folio 62 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

vi. Respecto de los supuestos principios y derechos vulnerados, la Intendencia señala que no se han especificado "...hechos concretos que guarden conexión lógica con las supuestas vulneraciones a los principios que invoca".

1.6 Mediante escrito de fecha 23 de abril de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 31 de marzo de 2021.

1.7 La Intendencia Regional de Cajamarca admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-190-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, ingresando el 29 de abril de 2021 a evaluación por parte del Tribunal.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁹, 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° 29981¹⁰, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo¹¹ (en adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto

⁹ "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."

¹⁰ "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.

(...)"

¹¹ "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."

Supremo N° 007-2013-TR¹², y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR¹³ (en adelante, el Reglamento del Tribunal), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

¹²“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.”

¹³“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° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal¹⁴ que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE MINERA LA ZANJA S.R.L.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que MINERA LA ZANJA S.R.L. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 133,300.00 (Ciento treinta y tres mil trescientos con 00/100 soles) por la comisión de las infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en los artículos 25.6 y 46.7 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 15 de marzo de 2021, fecha en que fue notificada la citada resolución.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por MINERA LA ZANJA S.R.L.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1** Mediante escrito de fecha 23 de abril, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, en los siguientes argumentos:

- Inaplicación del artículo 1° del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM.

La impugnante señala que los inspectores de trabajo no han tenido en consideración los alcances del artículo 1 del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, que estableció el Estado de Emergencia Nacional en todo el territorio nacional, a raíz de la pandemia por Covid-19; en vez de aplicar dicho artículo, tanto el personal inspectivo como la Intendencia han optado por aplicar al presente caso el precedente del Tribunal Constitucional, contenido en la sentencia recaída en el expediente N° 4635-2004-

¹⁴Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

"Artículo 17.- Facultades del Tribunal de Fiscalización Laboral

Al evaluar el fondo del recurso de revisión, el Tribunal está 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."no han

AA/TC, el cual no es aplicable al presente caso por el contexto de la Pandemia, citando como referencia los alcances de la Sentencia recaída en el Expediente N° 0024-2003-AI/TC. Señalan que se ha preferido multar a la impugnante por supuestamente no cumplir el parámetro constitucional antes citado, sin que la Intendencia señale el por qué MINERA LA ZANJA S.R.L. no cumpliría con el test de protección, determinando que el acuerdo temporal celebrado por la impugnante con sus trabajadores sobre modificación de la jornada atípica de trabajo es inconstitucional. Por el contrario, la Sub Intendencia "...confunde o no toma en cuenta el hecho de que los acuerdos temporales a los que se arribó tanto con el Sindicato como con los trabajadores sobre la modificación temporal de la jornada atípica fueron voluntarios y obedecieron estrictamente a la Pandemia...", siendo éstos -como parte de la implementación de estas jornadas de trabajo atípicas, medidas extraordinarias de carácter temporal.

- Inaplicación del artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Refieren que por estricta aplicación del Principio de Prevención, contenido en el artículo I del Título Preliminar, con la finalidad de garantizar la seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores en el centro de labores, se establecieron medidas para evitar enfermedades o accidentes tales como el acuerdo de la modificación de la jornada de trabajo entre la impugnante y el Sindicato, con la finalidad de "...establecer mayores tiempos de rotación, gracias a una jornada extendida...", pues esta "...supone que los trabajadores tengan menos oportunidades de contagiarse".

- Inaplicación del artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR

La accionante señala que la Intendencia Regional de Cajamarca ha desconocido los alcances del artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:

Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

A consideración de la impugnante, la Sunafil pretende desconocer el acuerdo y obligar a su modificación. Señala que como consecuencia del Estado de Emergencia se dictaron una serie de medidas restrictivas a los derechos fundamentales de las personas, entre éstos el libre tránsito, al cual la minería tampoco estuvo exenta y tuvo que adaptarse; razón por la cual, para reducir la rotación de los trabajadores y los ciclos de trabajo, se plasmaron estos alcances en el texto de la modificación del Convenio de Compensación de Vacaciones y Modificación de Jornada Atípica:



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SEPTIMO: Desde el reinicio de las actividades, la jornada de trabajo vigente en la Unidad será una de treinta (30) días de trabajo por quince (15) de descanso, con un total de 10 (diez) horas de trabajo por día, sin que este cambio implique variación alguna en la remuneración de los trabajadores de la Unidad. Esta jornada estará vigente hasta el 31 de diciembre de 2020, pudiendo variarse esta fecha por acuerdo de partes en función a las condiciones de salud pública existentes

La impugnante señala que este acuerdo tuvo una naturaleza temporal (ya no se encuentra vigente); señala que el incremento de los días de trabajo fue proporcional a los días de descanso. Señala que "...los acuerdos arribados entre el empleador y el Sindicato no son modificables por agentes externos a las partes que los suscribieron, en tanto que la fuerza vinculante del convenio implica que el mismo es de obligatorio cumplimiento para estos". Refiere que no existe perjuicio alguno para los trabajadores, en tanto fue suscrito con el propio Sindicato, y que el requerimiento de la Sunafil de dejarlo sin efecto resulta "arbitrariamente ilegal".

- Inaplicación del artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo

La accionante señala que el artículo 3 del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece que el derecho a la libertad sindical no puede serse viciado por la intervención de las autoridades estatales:

Artículo 3

- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.*
- 2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.*

La Intendencia Regional de Cajamarca desconoce a estas negociaciones, como producto del ejercicio legítimo del derecho a la libertad sindical, afectando gravemente "...el contenido constitucionalmente protegido de este derecho fundamental (...) delimitado por el Tribunal Constitucional en el fundamento 26 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, de fecha 12 de agosto del año 2005 (caso Ley Marco del Empleo Público).", no pudiendo forzarse ni a la empresa ni al Sindicato a modificar un acuerdo ya pactado.

- Inaplicación del artículo 10 del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2002-TR

La accionante señala que la Intendencia Regional de Cajamarca, así como la instancia anterior, ha desconocido los alcances del artículo 10 en referencia, al sancionar a la impugnante por no otorgar adecuado descanso a los trabajadores, o en su defecto, la compensación correspondiente.

Señala que:

“...muchos trabajadores permanecieron en la Unidad una cantidad elevada de días, fue precisamente porque mediante D.S. N°044-2020-PCM (el cual también ha sido inaplicado, como bien señalamos anteriormente), se declaró el inicio del Estado de Emergencia Nacional, por quince (15) días a partir del 16 de marzo de 2020 (fecha en la que la libertad de tránsito estaba total y absolutamente restringida) y se dispuso el aislamiento social obligatorio (cuarentena) por las graves circunstancias que afectaban la vida de la Nación por el brote del COVID-19, situación que inclusive se mantiene vigente hasta la actualidad, siendo que recién en mayo se dio inicio a la reactivación del sector minería, por lo que, mientras tanto, **muchos trabajadores debieron quedarse en el centro de trabajo para cumplir con la cuarentena decretada por el Gobierno.**”

Añade que no había posibilidad de transportar al personal, pues el derecho a la libertad de tránsito estaba totalmente restringido; desconociéndose además que la Unidad Minera La Zanja se encuentra en el Cajamarca, con rutas de acceso aéreas o terrestres según el siguiente detalle

Cuadro 3. Acceso Terrestre al Área del Proyecto

Tramo	Distancia (km)	Tiempo	Estado de la carretera
Lima - Pacasmayo - Dv. Cajamarca	741	14	Carretera Asfaltada
Dv. Cajamarca – Cajamarca	180		Carretera Asfaltada
Cajamarca - El Empalme	70	1.5	Carretera Asfaltada
El Empalme - Mina la Zanja	32	1	Carretera afirmada 20 % - Trocha 80 %

Acceso Vía Aérea al Área del Proyecto

Lima – Cajamarca	N.A.	1	N.A.
Cajamarca - El Empalme	70	1.5	Carretera Asfaltada
El Empalme - Mina la Zanja	32	1	Carretera afirmada 20 % - Trocha 80 %

Fuente: Minera La Zanja S.P.A.

Razón por la cual los trabajadores no pudieron salir de la Unidad Minera al inicio de la cuarentena, generándose los cuadros de asistencia que exhibe:

CORREA AYAY FLAVIO FREDILBERTO	16/03/2020	9/05/2020	54
	19/06/2020	21/07/2020	32
CRUZ DE LA CRUZ EDDY MARCELINO	16/03/2020	5/05/2020	50
	9/06/2020	26/06/2020	17
	12/08/2020	31/08/2020	19

La impugnante considera que la autoridad, sin justificación alguna y solo por verificar la permanencia superior a los treinta (30) días, se deba asumir tal consecuencia. Añade que la empresa sí cumplió con pagar los días libres que se quedaron a laborar, así como una bonificación extraordinaria (Bono Especial de Asistencia), por encontrarse dentro de las labores esenciales.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la inaplicación del artículo 1° del Decreto Supremo (D.S.) N° 044-2020-PCM y del artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

- 6.1** Sostiene la impugnante que las medidas implementadas responden a una situación excepcional originada por la pandemia, que les autorizaba a pactar una jornada atípica superior al promedio que estableció el Tribunal Constitucional en el precedente, contenido en la sentencia recaída en el expediente N° 4635-2004-AA/TC.
- 6.2** Sobre la obligatoriedad de aplicar un precedente vinculante a un caso concreto, el mismo Tribunal Constitucional ha establecido dos criterios, que deben tenerse en cuenta¹⁵:

El uso de los efectos normativos y la obligación de aplicación de un precedente vinculante depende de:

- a) La existencia de similitudes fácticas entre el caso a resolver y aquél del que emana el precedente.*
b) La existencia de similitudes y diferencias fácticas; las que en el caso de estas últimas no justifican un trato jurídico distinto. Por ende, es factible que a través del razonamiento analógico se extienda la regla del precedente vinculante.

- 6.3** En consecuencia, es preciso determinar si la situación creada por la pandemia del Covid-19 constituye una diferencia fáctica que justifique la no aplicación del precedente, es decir, si constituye un supuesto de fuerza mayor o caso fortuito, que exige un trato diferenciado y apropiado a esa determinada situación.
- 6.4** La Superintendencia Nacional de Salud ha emitido un precedente vinculante administrativo sobre el caso fortuito y la fuerza mayor como causal eximente de responsabilidad por infracciones administrativas¹⁶, en el que se refiere a la declaratoria de cuarentena general como consecuencia del Covid-19 como “...un evento excepcional en nuestro país y extraordinario. No se trata de un «evento frecuente o repetitivo» (Casación N° 1764-2015, Lima) que hubiere permitido a las partes adoptar algún mecanismo para prevenir tal escenario. Finalmente, sus consecuencias, debido al mandato gubernamental, devienen en irresistibles, pues no pueden ser contrarrestados, lo que «imposibilita absolutamente el cumplimiento de la prestación» (Casación N° 1693-2014, Lima)”¹⁷. Y, más adelante, concluye que dicha “cuarentena obligatoria decretada por el Gobierno en nuestro país debido a la Covid-19, constituye un evento de fuerza mayor porque estamos ante una situación imposible de resistir y que impide el cumplimiento de la prestación”¹⁸.

¹⁵ Expediente N° 0024-2003-AI/TC.

¹⁶ De fecha 02 de diciembre de 2020, publicado en El Peruano el 17 de enero de 2021.

¹⁷ *Ibid.* n. 14.

¹⁸ *Ibid.* n. 15.

- 6.5** En similar sentido se ha pronunciado la OIT al afirmar que el “brote de la pandemia del coronavirus (COVID-19) es una situación mundial sin precedentes”¹⁹. Y, entre las medidas que recomienda a los empleadores observar se encuentra la de “revisar o elaborar un plan de continuidad de las actividades que sea compatible con las directrices proporcionadas por las autoridades nacionales y locales con miras a aumentar la capacidad de recuperación de las empresas y apoyar a los trabajadores y sus familias”.
- 6.6** Por tanto, es legítimo afirmar que el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y normas subsiguientes que ampliaron la cuarentena y el Estado de Emergencia Nacional, justifican emplear criterios y reglas de excepción para solucionar las distintas consecuencias que trajeron consigo en las relaciones laborales. Por consiguiente, el pacto celebrado entre la empresa y el sindicato, que extiende la jornada laboral a 10 horas, durante 30 días y otorgando 15 días de descanso, hasta el 31 de diciembre de 2020, constituye una medida extraordinaria —temporal— que se ajusta a derecho
- 6.7** Para estos efectos, el test de protección de los derechos de los trabajadores debe ser realizado con otros parámetros, ya que —mientras exista una situación de emergencia sanitaria por la pandemia— el empleador, como recuerda la OIT tiene una particular responsabilidad en “identificar y mitigar los riesgos para los trabajadores y otras personas relacionadas con el lugar de trabajo derivados de la exposición a la COVID-19”²⁰. Puede, por tanto, afirmarse, que éste es un deber primordial, que ha de ser evaluado no sólo con criterios cuantitativos -número de días- sino cualitativo -impacto en la salud en relación con la propagación del virus- y que se encuentra directamente relacionado con el deber de Prevención, que incumbe al empleador de acuerdo a las normas de seguridad y salud en el trabajo²¹.
- 6.8** En ese sentido, esta Sala considera que estas medidas dispuestas por el Gobierno exigían en la impugnante la adopción de las medidas necesarias para continuar con la actividad económica considerada como esencial, durante la vigencia del Estado de Emergencia Nacional (el cual, a la fecha, se mantiene vigente), buscando garantizar el funcionamiento de la actividad económica, así como evitando generar la propagación del nuevo Coronavirus (Covid-19), y lograr la sostenibilidad y vigencia de la actividad económica, dentro del marco legal vigente²².
- 6.9** Por tanto, la resolución de la Intendencia, al no valorar las condiciones particulares del trabajo en el contexto de la pandemia y el Estado de Emergencia, conlleva en el fondo a la aplicación analógica de un supuesto infractor, en clara contradicción al principio de Tipicidad reconocido en el TUO de la LPAG²³ y, consecuentemente, debe ampararse el recurso en este extremo.

¹⁹ Organización Internacional del Trabajo (OIT), *Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis de la COVID-19: Una Guía para los Empleadores*, 2020, p. 7, ubicable en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741584.pdf

²⁰ **Loc. Cit.**

²¹ Cfr. artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

²² Mediante Decreto Supremo N° 105-2021-PCM, se prorrogó el Estado de Emergencia Nacional por un plazo de treinta (30) días calendario, a partir del martes 01 de junio de 2020. Las actuales prórrogas de este se encuentran vinculadas con el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM. Por su parte, el Decreto Supremo N° 184-2020-PCM, art. 14.4, estableció aquellas actividades económicas que no estarían reguladas por lo establecido en las fases de la reanudación de actividades, como es el caso de la minería, por haber sido calificada como actividad esencial (Cfr. Oficio N° 059-2020-EF/10.01).

²³ *Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.*

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Inaplicación del artículo 42 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR

- 6.10** Respecto a la aplicación del artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, se debe resaltar el hecho de que la empresa ha cumplido con el deber de diálogo con sus trabajadores para llegar a un entendimiento sobre las modificaciones del régimen de trabajo, del que ha quedado constancia en el Convenio de Compensación de Vacaciones y Modificación de Jornada Atípica.
- 6.11** El Estado tiene la obligación de fomentar la negociación colectiva y respetar el carácter vinculante de los convenios colectivos²⁴. Este deber ha sido puesto de manifiesto por la OIT para resolver los conflictos laborales que pudieran surgir con motivo de las normas nacionales, que impongan restricciones para impedir la propagación de la pandemia. Por este motivo recomienda que “salvo para el cumplimiento de las directrices gubernamentales, la capacidad de un empleador para variar los turnos o los calendarios de trabajo puede depender de los convenios colectivos o los contratos aplicables a sus trabajadores. Por ejemplo, es posible que algunos empleadores cuya fuerza laboral está cubierta por un convenio colectivo tengan que consultar previamente a sus trabajadores (y es probable que también a los sindicatos) si desean modificar un acuerdo laboral. Por lo tanto, se recomienda encarecidamente a los empleadores que impliquen al sindicato (si procede) al contemplar la posibilidad de introducir ciertas variaciones en su régimen de trabajo”²⁵.
- 6.12** En consecuencia, al haberse acreditado la existencia de un pacto específico entre la empresa y los trabajadores, para modificar temporalmente la jornada de trabajo para compensar los días de licencia con goce de haber, con horas de sobretiempo, así como para variar el régimen de jornadas atípicas, cambiando el sistema de 09 días de labor por 05 de descanso, por uno de 30 días de labor y 15 de descanso, se ha cumplido con lo previsto por la legislación, tanto en la forma como en el fondo, puesto que se justifican por la situación geográfica del centro de trabajo y la facultad que tenía el empleador para negociar la forma en que se compensarían los días no laborados, en el contexto de la pandemia del Covid-19 y la emergencia nacional sanitaria.

(...)

4. Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

(...)

²⁴ Cfr. Constitución del Perú, art. 28,3.

²⁵ OIT, *Cómo gestionar el lugar de trabajo...*, p.28.

6.13 El convenio colectivo se encuadra dentro de las atribuciones que competen a un sindicato²⁶, de acuerdo a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo²⁷. Asimismo, el ordenamiento laboral peruano no prohíbe el trabajo una vez cumplida la jornada máxima, sea diaria o semanal. Lo que ordena es pagar una sobretasa sobre la remuneración o compensar ese tiempo con descansos retribuidos²⁸. En el presente caso, el sindicato y la empresa acordaron, por ser la solución más adecuada a las dificultades de transporte, evitación de la propagación del virus y compensación de los días no laborados, el añadir dos horas a la jornada habitual, espaciando el plazo de retorno a sus hogares, a fin de disminuir al mínimo posible los desplazamientos del personal, evitando así crear más situaciones de posibles contagios del Covid-19.

6.14 En ese sentido, cobra especial relevancia el principio de razonabilidad²⁹, cuyo contenido se encuentra vinculado directamente con el principio de proporcionalidad, esto es, con la adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la infracción y la sanción aplicada³⁰, a la luz de los hechos antes referidos. Por los argumentos antes expuestos es amparable este extremo del recurso.

Respecto de la presunta vulneración al límite de horas de trabajo

6.15 De conformidad con la LGIT y su reglamento, el Sistema de Inspección del Trabajo se rige, entre otros principios ordenadores, por el Principio de Legalidad³¹ así como por el principio de Jerarquía³²; reconociéndose además en el artículo 52 del RLGIT, la remisión

²⁶ Celebrar convenciones colectivas: art. 8 c)

²⁷ Carácter vinculante: art. 42. Plazo de vigencia: el que acuerden las partes.

²⁸ Cfr. TUO Dec. Leg. 810, art. 10: *“El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculado sobre la remuneración percibida por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes. (...) El empleador y el trabajador podrán acordar compensar el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso.*

²⁹ Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

“Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

(...)

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

a) El beneficio ilícito resultante de la comisión de la infracción;

(....)

b) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;

c) El perjuicio económico causado

(....)

f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y

g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor

³⁰ ANDRÉS PÉREZ, María del Rocío. *El principio de proporcionalidad en el procedimiento administrativo sancionador*. Barcelona: Bosch, 2008, p.8

³¹ *Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806*

Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

1. Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.

(...)

³² *Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806*

Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

a los principios que regulan la potestad sancionadora según lo dispuesto por el TUO de la LPAG, en clara referencia a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1272, a través del cual la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, adquirió un carácter vinculante con respecto a todos los procedimientos administrativos desarrollados en las entidades, incluyendo los procedimientos especiales, no pudiéndose imponer "...condiciones menos favorables a los administrados que las previstas en la presente Ley".³³

6.16 Así, el criterio de supletoriedad que caracterizaba la redacción inicial de la Ley N° 27444 fue dejado de lado por el legislador, a favor de un criterio unificador o regulador, encontrándose los procedimientos especiales sujetos a los alcances de esta Ley, y a los principios que ésta contiene, establecidos en el artículo IV del Título Preliminar. En esa misma línea argumentativa es importante tener en cuenta también que según el numeral 2 del artículo 247 del TUO de la LPAG³⁴, las disposiciones allí contenidas³⁵ son aplicables con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales y por ende, al procedimiento sancionador laboral.

6.17 Cabe precisar que mediante la modificación dispuesta por el artículo 2 del Decreto Legislativo 1272 se eliminó el orden de prelación existente para la aplicación de los criterios de graduación precitados, de tal manera que actualmente estos pueden ser aplicados de manera indistinta³⁶.

El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores:

(...)

6. Jerarquía, con sujeción a las instrucciones y criterios técnicos interpretativos establecidos por la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo para el desarrollo de la función inspectiva, así como cumpliendo las funciones encomendadas por los directivos y responsables de la Inspección del Trabajo, en atención a las competencias establecidas normativamente (a nivel nacional, regional o local)

³³ Numeral 2 del artículo II del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

³⁴ Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 247.- Ámbito de aplicación de este capítulo

(...)

247.2 Las disposiciones contenidas en el presente Capítulo se aplican con carácter supletorio a todos los procedimientos establecidos en leyes especiales, incluyendo los tributarios, los que deben observar necesariamente los principios de la potestad sancionadora administrativa a que se refiere el artículo 248, así como la estructura y garantías previstas para el procedimiento administrativo sancionador.

Los procedimientos especiales no pueden imponer condiciones menos favorables a los administrados, que las previstas en este Capítulo.

(...)

³⁵ Esto es, los alcances del Capítulo III (Procedimiento Sancionador) del Título IV (Del procedimiento trilateral, del procedimiento sancionador y la actividad administrativa de fiscalización) del TUO de la LPAG.

³⁶ Mediante Decreto Legislativo N° 1029, del 24 de junio de 2008, se modificó el artículo 230 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, estableciéndose que los criterios a aplicar en el caso de la

6.18 En esa línea argumentativa, esta Sala considera que, al no haberse producido una real vulneración a los derechos invocados por las consideraciones antes señaladas, cabe amparar lo solicitado por la impugnante en este extremo.

Respecto de la responsabilidad por el no otorgamiento del descanso semanal obligatorio o su adecuada compensación

6.19 Sobre este extremo de la pretensión impugnatoria, la impugnante afirma que la autoridad inspectiva ha considerado únicamente la presencia de los trabajadores en la unidad minera, sin identificar si éstos han estado efectivamente laborando, habiendo basado su fallo en una mera suposición y no en la verificación de las restricciones en el transporte y de la cuarentena ordenada, que obligaron a muchos trabajadores a permanecer en la unidad minera, pero que la empresa cumplió con pagarles los días libres.

6.20 Como ejemplo de esta situación indica lo ocurrido con dos trabajadores: el señor Fredilberto Correa Ayay (según el reporte de asistencia, obrante a folios 11 a 12 del expediente inspectivo) del cual no sólo se registran los 54 días de permanencia, sino también se detallan las horas de ingreso y salida desde el 16 de marzo de 2020 al 09 de mayo de 2020. Igualmente, en el caso del señor Eddy Marcelino Cruz De la Cruz, no sólo se da cuenta de los 50 días de permanencia en la unidad minera, según se aprecia en los folios 12 a 13 del mismo expediente inspectivo, sino también de las horas de ingreso y salida desde el 16 de marzo de 2020 al 05 de mayo de 2020. Sin embargo, en otros casos se observa que existen días de descanso compensatorio, pero sin que se registren las horas de ingreso y salida, como es el caso del señor Jorge Luis Cusquisban Quispe, tal como se aprecia en los folios 17 y 18 del mencionado expediente.

6.21 En ese sentido, es atendible la pretensión en cuanto la autoridad competente no ha precisado con exactitud cuántos son los trabajadores que fueron afectados por extender la jornada de trabajo más allá de la convenida con los trabajadores, por la situación de cuarentena y emergencia nacional, violando así los principios de verdad material³⁷ y el de legalidad³⁸.

6.22 Por tanto, corresponde que la instancia de origen identifique a aquellos trabajadores que superan el periodo de treinta (30) días de labores efectivas continuas, y sobre éstos aplique la sanción correspondiente.

Respecto del incumplimiento de la medida de requerimiento

6.23 La Resolución de Intendencia, confirmando la de Sub Intendencia, ordenó a la empresa impugnante pagar tres multas por dos infracciones muy graves en materia de relaciones laborales: una por instaurar una jornada atípica, violatoria de los máximos establecidos en la Constitución, tipificada en el numeral 6 del artículo 25 del RLGIT; y otra, por no otorgar el descanso semanal obligatorio a los trabajadores, o su adecuada compensación, tipificada en el numeral 6 del artículo 25 del RLGIT. Y la tercera, por la infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de

razonabilidad se aplicarían en el orden de prelación contenida en la modificatoria en desarrollo. Posteriormente, mediante Decreto Legislativo N° 1272 se eliminó toda referencia a su aplicación de acuerdo al orden de prelación.

³⁷ Título Preliminar del TUO de la LGPA, 1.11.

³⁸ Título Preliminar del TUO de la LGPA, 1.1.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 022-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

requerimiento en relación con la restitución de una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales y otorgar la sobretasa del 100% por la labor efectuada en el día de descanso semanal obligatorio a los trabajadores afectados, de fecha 16 de octubre de 2020³⁹, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

6.24 Sin embargo, tal como se ha podido determinar en el presente recurso, la empresa no incurrió en infracción por haber pactado una jornada atípica especial, más extensa que la ordinaria. A la vez, existen indicios de que cumplió con otorgar el descanso semanal sustitutorio a algunos de sus trabajadores, por lo que no se ha comprobado fehacientemente la comisión de la infracción en esta materia.

6.25 Por lo tanto, la medida inspectiva de requerimiento emitida a la impugnante vulnera el principio de legalidad⁴⁰, pues fue emitida en contravención de lo previsto en el artículo 14° de la LGIT, al no haberse acreditado fehacientemente el número de trabajadores afectados en cuanto al derecho al descanso, que respalde su emisión.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la Sunafil, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del 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 MINERA LA ZANJA S.R.L., en contra de la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 31 de marzo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 173-2020-PS-SUNAFIL/IRE-CAJ-SIA.

SEGUNDO.- En consecuencia, REVOCAR la Resolución de Intendencia N° 034-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ en el extremo en el que declara infundado el recurso de apelación y confirma la sanción impuesta, REFORMULÁNDOLA y DECLARÁNDOLA FUNDADA EN PARTE, dejando sin efecto la sanción impuesta por la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 036-2021-SUNAFIL/IRE-

³⁹ Obrante a folios 180 del expediente inspectivo; se dio un plazo de tres (03) días hábiles para el cumplimiento de la medida, esto es el 22 de octubre de 2020.

⁴⁰ TUO de la LPAG, artículo IV. 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

CAJ/SIRE de fecha 29 de enero de 2021, por las razones expuestas en los fundamentos 6.1 a 6.24.

TERCERO.- Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Cajamarca, para que en virtud de los considerandos 6.14 a 6.21, identifique a aquellos trabajadores que han superado el período de treinta (30) días continuos de labores, adecuando la sanción al número de trabajadores identificados dentro de dicho supuesto.

CUARTO.- Notificar la presente resolución a MINERA LA ZANJA S.R.L. y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

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

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

Regístrese y comuníquese

Documento firmado digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral