

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Resolución de Intendencia N.º 035-2021-Sunafil/IRE-CAL

Expediente Sancionador: 308-2019-Sunafil/IRE-CAL

Sujeto Responsable: Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima-Corpac S.A.

Callao, 18 de febrero del 2021

Vistos: El escrito con número de registro 008858-2021¹, mediante el cual la **Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima-Corpac S.A.**, (en adelante, **la inspeccionada**) interpone recurso de apelación en contra **Resolución de Sub Intendencia N.º 451-2020-Sunafil/IRE-CAL/SIRE**², de fecha 22 de diciembre del 2020, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N.º 28806 (en adelante, **la LGIT**) – y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**).

I. Antecedentes

Del procedimiento de actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N.º 1884-2018-Sunafil/IRE-CAL, de fecha 12 de noviembre de 20183, se dio inicio al procedimiento de verificación de cumplimiento del ordenamiento sociolaboral en contra del sujeto inspeccionado, habiendo finalizado dicho procedimiento con la emisión del Acta de Infracción.

De las actuaciones inspectivas realizadas, la Inspectora del Trabajo llegó a determinar que el sujeto inspeccionado, habría incurrido en una (01) infracción en materia de relaciones laborales y una (01) infracción a la labor inspectiva.

De la fase instructora

Que, obra en autos la imputación de Cargos N.º 381-2019-Sunafil/IRE-CAL/SIAI-IC, en el que se le otorga al sujeto responsable un plazo de cinco (05) días hábiles, para que formule los descargos correspondientes.

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad Instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 537-2020-Sunafil/IRE-CAL/SIAI-IF (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual concluye que se ha determinado la existencia de la conducta infractora del sujeto inspeccionado en materia de relaciones laborales y labor inspectiva, 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.

De la Resolución apelada

Obra en autos la Resolución de Sub Intendencia N.º 451-2020-Sunafil/IRE-CAL/SIRE, de fecha 22 de diciembre del 2020 (en adelante, **la Resolución de Sub Intendencia**), que en mérito al Informe final de instrucción sanciona a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de S/ 15,120.00 (Quince mil ciento veinte con 00/100 soles), por haber incurrido dos (02) infracciones: una (01) infracción en materia de relaciones laborales y una (01) infracción a la labor inspectiva, precisada en el considerando 4.4) de la resolución impugnada, conforme a continuación se detalla:

- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, **por no pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones desde el 01 de setiembre del 2017 al 14 de enero del 2019** a favor del señor Luis Martín Ojeda Grados, tipificada en el numeral 24.4) del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento adoptada el 24 de enero del 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Con fecha 20 de enero del 2021, la inspeccionada interpuso recurso de apelación, en contra de la Resolución de Sub Intendencia, la misma que le fue notificada el 08 de enero del 2021, de lo que se advierte que el citado recurso fue presentado dentro del plazo establecido y conforme a los requisitos de Ley, de conformidad con lo señalado en el Decreto Supremo N.° 016-2017-TR⁴, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo-Ley N.° 28806.

Estando a los recursos presentados, la inspeccionada señaló como argumentos principales, los siguientes:

(i) Que, en realidad lo que pretende la inspectora es que se sancione a Corpac S.A., por no haber pagado igual y no por la falta de pago de manera íntegra, a razón de la norma contemplada en el Art. 24.4 del reglamento es sancionar una práctica patronal muy frecuente, cual es no pagar de manera íntegra beneficios concretos, o no hacer de manera oportuna, no es el propósito de la norma sancionar pagos desiguales aun cuando el efecto sea el pago diminuto, es incorrecto pretender extender los alcances de la norma a los sujetos de los pagos desiguales porque de manera indirecta llevarla al no pago íntegro, el supuesto de hecho del citado artículo norma que invoca el inspector no es no pagar igual al trabajador que realizan la misma labor, sino no pagar íntegramente las remuneraciones a los trabajadores, no es un elemento de la norma en cuestión el pago desigual, que la inspectora y a su turno la autoridad de trabajo al sancionar el pago desigual, están excediéndose de sus funciones, porque no está tipificado en la norma invocada el pago desigual, si bien el inspector tiene amplias facultades de investigación su límite es la ley, es tal sentido, puede realizar todas las actuaciones que juzgue necesarios pero no puede usar esa facultad para crear nuevas obligaciones a los administrados, así como de comparar si dos trabajadores perciben igual o diferente remuneración lo hace el juez no la autoridad administrativa.

(ii) Que, lo señalado por la inspectora es un error pues para concluir trato desigual e invocar vulneración al principio de igual trabajo, igual remuneración, primero debió determinar en el acta de infracción que los trabajadores que comparaban eran iguales y segundo, que no existía una causa objetiva o una razón jurídica que justifique el tratamiento diferenciado, en el caso Corpac S.A., presentó sus descargos al requerimiento y asimismo presentó el Memorando GCAF.GGTH.1.695.2019.C, bajo refrendo, donde se señalan que es menester señalar que para que este procedimiento pueda surtir efecto de otorgarle Categoría C1 nuestra empresa debe contar con la plaza presupuestada y vacante y previa capacitación, debiendo precisarse que el hecho de tener la habilitación no nos permite una asignación automática de la plaza.

(iii) Que, el acta de infracción no es un acto administrativo, eso no significa que este exonerada de observar el respecto al derecho a la motivación de su decisión de propuesta de multa de modo tal que justifique por que los hechos constatados por la inspección del trabajo se encuentran estrechamente relacionados con las normas vulneradas, es decir no se encuentra eximida de estar debidamente motivada.

II. Cuestiones en análisis

1. Establecer si los argumentos sostenidos por la inspeccionada contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
2. Determinar si corresponde confirmar la Resolución de Sub Intendencia apelada, por haber incurrido la inspeccionada en la infracción previstas en el RLGIT.

III. Considerandos

3.1. Sobre el primer y segundo argumento de recurso de apelación, cabe precisar al sujeto inspeccionado que el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se rigen, entre otros principios ordenadores, por el de legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes.

3.2. En esa línea, la Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales y exigir las responsabilidades administrativas que procedan. En atención a ello, surge la necesidad de supervisar el cumplimiento de la legislación laboral, considerando que las normas establecidas para tal fin son de carácter obligatorio.

3.3. Asimismo, se debe indicar que el procedimiento sancionador se tramita sin perjuicio de las acciones que pueda ejecutar el trabajador u organización sindical que se considere afectado ante las instancias judiciales competentes; siendo pertinente, además, precisar que las decisiones de la Autoridad Administrativa de Trabajo expedidas en última instancia, de acuerdo a ley, son recurribles ante el Poder Judicial vía el proceso contencioso administrativo.

3.4. Ahora bien, deviene precisar que en el presente procedimiento sancionador, tanto la autoridad inspectiva como la autoridad de primera instancia han encontrado responsabilidad de parte de la inspeccionada teniendo como conducta infractora el no pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones al trabajador Luis Martín Ojeda Grados (en adelante, **el señor Ojeda**) desde el periodo comprendido del 01 de setiembre del 2017 al 14 de enero del 2019, por ende en la presente resolución solo se valoraran los argumentos utilizados para desvirtuar las infracciones en cometidos en perjuicio de dicho trabajador.

3.5. Al respecto es necesario traer a colación lo acotado por el artículo 24 de la Constitución Política del Perú (en adelante, **la Constitución**) que señala lo siguiente: ***“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (...)”***.

3.6. En el caso de autos, conforme a las investigaciones efectuadas por la Inspectoría del Trabajo, el señor Ojeda presenta como fecha de ingreso el 16 de marzo de 2011, cargo consignado en la boleta - Controlador Tránsito Aéreo C3 y remuneración mensual de S/ 4,351.60, en concordancia con la escala salarial de Corpac S.A., presentada por el sujeto inspeccionado.

3.7. Que, en atención al caso en cuestión la inspectora comisionada consideró mencionar las actividades desarrolladas en el puesto de C.T.A. RADAR y el puesto de C.T.A. aproximación, advirtiéndose una diferencia en cuanto a las actividades realizadas y por lo tanto una diferencia en las remuneraciones básicas mensuales, por lo que conviene mostrar el siguiente gráfico:

Grupo ocupacional	Categoría		Remuneración básica mensual máxima
	Nivel	Denominación	
Profesional	C1	Cta Área Radar	S/ 6,240.00

	C3	Cta Aproximación	S/ 4,200.00
--	----	------------------	-------------

3.8. Por consiguiente, la inspectora designada, a fin de poder determinar o no infracción en materia de relaciones laborales, durante las actuaciones inspectivas efectuadas a través de las diferentes modalidades de actuaciones inspectivas al amparo de su autonomía técnica y funcional no solo consideró la documentación ofrecida por el sujeto inspeccionado, sino también dentro de sus actividades principales fue de suma importancia recabar y obtener información o antecedentes con relevancia⁵ a efectos de dilucidar la materia objeto de inspección, como lo es la constatación realizada en la visita inspectiva de fecha 10 de enero del 2019⁶, mediante la cual conforme a los actuados se recogió las manifestaciones de la señora Luz Graciela Sabrera Muñoz con el cargo de Jefa del Área de Administración de Personal de la inspeccionada, quien refiere que se encuentra en trámite la promoción del señor Ojeda lo cual demorará como dos (02) semanas en que sea aprobado por el Gerente General y que probablemente la otra semana le estarán enviando al señor Ojeda su carta respecto a la promoción de cargo es decir de Controlador de Aproximación a Controlador de área por vigilancia, constancia de actuaciones inspectivas que tiene la firma de la recurrente. Siendo así mediante el documento denominado MTC/Corpac S.A. GCAF.GGTH-2-032-2019-C emitido el 11 de enero del 2019 la Gerencia Gestión del Talento Humano menciona a la Inspectora del Trabajo que actualmente se encuentra en aprobación de la Gerencia General las promociones dentro de las cuales se encuentra el señor Ojeda como C.T.A. RADAR (categoría C1), la cual una vez aprobada se procederá con la asignación del cargo, categoría y remuneración correspondiente.

3.9. En este punto es oportuno mencionar uno de los principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo: Primacía de la Realidad, expuesto en el artículo 2° de la LGIT, principio que señala que, para la interpretación de las relaciones entre empleadores y trabajadores, se debe tomar en cuenta no solo lo que se haya expresado formalmente sino lo que sucede en la realidad; siendo esta última la generadora de efectos jurídicos.

3.10. En ese sentido, mediante Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación de fecha 17 de enero del 2019⁷, la inspectora comisionada apersonada en la zona sur de Corpac S.A., acto en el cual procede a entrevistar al señor Carlos Luy Rayo con el cargo de Supervisor de Turno, en presencia de la apoderada de la inspeccionada la señora Patricia Zarzosa Ibarra, tomándose la siguiente declaración:

"(...) en este lugar laboran los controlares de tráfico Aéreo en turnos rotativos de 12 hr y que el equipo está conformado por:

- Un sector de controladores de Aproximación que se encarga del tráfico aéreo de Lima.*
- 05 sectores que cuentan con controladores de área radar, de los cuales 02 se encargan del tráfico aéreo del Sur del Perú, otros 02 del Norte del Perú y el sector restante se encarga del Oriente.*

La suscrita le consulta al Supervisor de turno del Centro de Control Radar, respecto a la labor que realiza el trabajador Luis Martín Ojeda Grados, obteniendo como respuesta que labora como controlador de Área Radar (C1) y que hoy día está asignado al Sector que se encarga del tráfico aéreo del Oriente (Selva).

*Asimismo, la inspectora actuante le solicita al Supervisor de turno, Sr. Carlos Luy Rayo respecto a desde cuando el trabajador Luis Martín Ojeda Grados realizaba la labor de Controlador de Área Radar (C1), a lo que responde que no recuerda exactamente, por lo que **se le solicita el Reporte del personal de turno de Set, oct y nov 2017**, a lo que responde que existe un reporte por cada turno de 12 hr., razón por la cual la suscrita solicita 01 reporte por mes, recibiendo los*

Reportes de Hojas de Servicios de fecha 03/09/ 2017 (turno 00:00/12:00), del 01/10/2017 (turno 12:00/00:00) y del 03/11/2017 (12:00-00:00), siendo que dichos Reportes detallan al personal que estuvo en turno, así como las ocurrencias del centro de control durante esas 12 horas, se hace mención que en este acto el Supervisor de turno resalta el nombre del trabajador recurrente, quien se desempeñó como Controlador de Área Radar, tal y como figura en los Reportes y lo confirma el Supervisor Carlos Luy Rayo acotando que a partir de esos meses el trabajador Luis Martín Ojeda Grados ha venido desempeñándose como Controlador de Área Radar (...)"

3.11. Estando a ello, del documento requerido por la inspectora comisionada se tiene a la vista el documento denominado *Reporte de Hoja de Servicio*⁸, documento que contiene los integrantes del turno y ocurrencias, donde se advierte el registro del señor Ojeda en el desempeño de sus funciones como C.T.A. RADAR (categoría C1) desde el mes de setiembre 2017.

3.12. Por tanto, la inspectora del Trabajo al estar facultada para adoptar la medida inspectiva de requerimiento, prevista en el numeral 5.3 del artículo 5^o9 de la LGIT, requirió al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, conforme al tercer párrafo del artículo 14 de la LGIT, en concordancia con el numeral 18.2 del artículo 18¹⁰ del RLGIT.

3.13. Asimismo, es importante mencionar que conforme se establece en el numeral 20.3 del artículo 20¹¹ del RLGIT, las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, que se extiendan al finalizar las actuaciones inspectivas y cuando se advierte la comisión de infracciones, otorgando un plazo para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones. El incumplimiento de dicho mandato constituye infracción a la labor inspectiva, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento.

3.14. Sin embargo, el sujeto inspeccionado entre otros documentos presenta el documento *MTC/Corpac S.A. GCAF-GGTH-1-331-2019 de fecha 17 de enero del 2019* dirigido al señor Ojeda mediante el cual la Gerencia de Gestión de Talento Humano de Corpac S.A., comunica que se ha dispuesto asignarle la plaza de Controlador de Tránsito Aéreo Radar en la Categoría C-1, con la remuneración mensual de S/ 6,240.00 según la escala salarial vigente, pero a ser considerada a partir del 15 de enero del 2019 y no en la fecha real conforme a lo constatado por la Inspectora del Trabajo, esto es desde el 01 de Setiembre del 2017. De igual modo, presenta el documento *Memorando GCAF.GGTH.1.695.2019.M de fecha 31 de enero del 2019* emitido por el Jefe del Área Administración de Personal dirigida al Área de Relaciones Laborales, documento mediante el cual la inspeccionada argumenta que el otorgarle categoría C1 al trabajador su empresa debe contar con la plaza presupuestada y vacante y previa capacitación debiendo precisarse que el hecho de tener la habilitación no les permite una asignación automática de la plaza.

3.15. De ello, es pertinente precisar que el contar o no con las plazas presupuestales dentro de su organización no puede ser impedimento para el goce efectivo de los derechos laborales del trabajador, por lo que la inspeccionada se encontraba en la obligación de ajustar su comportamiento a la Ley y al no hacerlo, no sólo afectó el derecho del señor Ojeda, al no efectuarle el abono de sus remuneraciones de manera íntegra, sino también contravino la normatividad en materia de inspección, inobservando directamente el requerimiento efectuado por la autoridad inspectiva.

3.16. En efecto, la Inspectora actuante en pleno uso de sus facultades al detectar este tipo de vulneración en perjuicio del trabajador bajo el cargo de Controlador de Tránsito Aéreo Radar en la Categoría C-1, ordenó a través del requerimiento, se cumpla con acreditar el pago íntegro de la remuneración convencional (sueldos y salarios) con una remuneración mensual de S/

6,240.00 desde el 01/09/2017 al 14/01/2019, a favor del señor Ojeda, hecho que ha incumplido la inspeccionada configurándose en ese acto también una infracción muy grave contra la labor inspectiva. Por tanto, no es amparable lo argumentado por la inspeccionada en este extremo de su apelación.

3.17. Respecto al tercer argumento planteado por el sujeto inspeccionado, el numeral 6.1 del artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, **TUO de la LPAG**), señala que la motivación debe ser expresa mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, en ese sentido, se ha efectuado un análisis del contenido del Acta de Infracción, apreciándose a detalle la exposición de las razones jurídicas y normativas, en referencia al incumplimiento del pago íntegro de las remuneraciones a favor del señor Ojeda, la misma que el inferior en grado sustento válidamente en su pronunciamiento descrito del considerando 3.1.1, al 3.1.14, por tanto, esta Instancia concluye que no existe vicio administrativo alguno, no advirtiéndose incumplimiento al el artículo 6° del TUO de la LPAG.

3.18. Finalmente, en todo el procedimiento sancionador se ha garantizado el debido procedimiento y ha prevalecido el fin del Sistema Inspectivo que es la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de relaciones laborales, concluyéndose así que los argumentos expuestos por la inspeccionada no enervan el mérito de los resuelto por el inferior en grado, toda vez que, no desvirtúan las infracciones materia de sanción; siendo de aplicación la presunción prevista en los artículos 16 y 47 de la LGIT¹², en virtud del cual los hechos constatados por los inspectores del trabajo se presumen ciertos, salvo prueba en contrario.

3.19. Por las consideraciones expuestas en la presente resolución esta Intendencia considera que el inferior en grado ha actuado conforme a Ley, con la debida aplicación de la LGIT y RLGIT, por lo que, corresponde confirmar en todos sus extremos el pronunciamiento venida en alza.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.° 29981, avocándose al conocimiento de la presente causa el funcionario que suscribe, por disposición superior, de acuerdo con la designación efectuada mediante Resolución de Superintendencia N.° 222-2020-Sunafil;

Se resuelve:

Primero. - Declarar **infundado** el recurso de apelación interpuesto por la inspeccionada, en contra de la Resolución de Sub Intendencia N.° 451-2020-Sunafil/IRE-CAL/SIRE.

Segundo. - **Confirmar** la Resolución de Sub Intendencia N.° 451-2020-Sunafil/IRE-CAL/SIRE, de fecha 22 de diciembre del 2020, la misma que impone una sanción de multa a la inspeccionada, **Corporación Peruana de Aeropuertos y Aviación Comercial Sociedad Anónima-Corpac S.A.**, por la suma de **S/ 15,120.00 (Quince mil ciento veinte con 00/100 soles)**; por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

Tercero. - **Tener por agotada la vía administrativa**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N.° 012-2013-TR.

Hágase saber. -

1 Ver de fojas del 65 al 84 del expediente sancionador.

2 Ver de fojas del 59 al 63 del expediente sancionador.

3 Ver a fojas 01 del expediente de inspección.

4 “Artículo 55.- De los recursos administrativos

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

b) Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten”. (...)

“El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios (...)”

5 Ley General de Inspección del Trabajo-Ley N.° 28806

Artículo 5°.- Facultades inspectivas

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

(...)

4. Recabar y obtener información, datos o antecedentes con relevancia para la función inspectiva.

6 Ver de fojas 86 del expediente de investigación.

7 Ver de fojas del 142 al 145 del expediente de investigación.

8 Ver de fojas del 139 al 141 del expediente de investigación.

9 Ley N.° 28806, Ley General Inspección del Trabajo

Artículo 5°.- Facultades inspectivas

(...)

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.

10 Decreto Supremo N.° 019-2006-TR y modificatorias, Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo

Artículo 18.- Medidas inspectivas

(...)

18.2 En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requiere al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas (...)

11 Decreto Supremo N.° 019-2006-TR y modificatorias, Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo

(...)

Artículo 20.- Medidas de advertencia y requerimiento

(...)

20.3 Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección del trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abonen las remuneraciones y beneficios laborales pendientes de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda, la paralización o prohibición inmediata de trabajo o tareas por inobservancia de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, entre otras.

Asimismo, la inspección del trabajo podrá requerir se garantice el pago de las obligaciones de los trabajadores, si verifica que la empresa no cuenta con recursos financieros suficientes para hacerse cargo de las obligaciones laborales y de seguridad social de los trabajadores. Las medidas de requerimiento se disponen y ejecutan, sin perjuicio de las multas que le corresponda imponer a la Autoridad Inspectiva a cargo del procedimiento administrativo sancionador.

12 Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N.° 28806

(...)

Artículo 47.- Carácter de las Actas 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.

Documento publicado en la página web de Sunafil.