

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

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

Exp. Sancionador N.º 289-2020-Sunafil/IRE-ANC

(Antig. EXP. SANCIONADOR N.º 96-2019-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI)

Resolución de Intendencia N.º 010-2021-Sunafil-IRE-ANC

Expediente Sancionador: N.º 289-2020-Sunafil/IRE-ANC

Sujeto Responsable: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote

RUC: 20319956043

Domicilio: Jr. Tumbes N.º 247 - Chimbote

Chimbote, 1 de marzo de 2021

Vistos: El recurso de apelación interpuesto por el Apoderado de la **Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote** (en adelante, **UCLA**) contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 159-2020-Sunafil/IRE-ANC-SIRE de 02 de diciembre del 2020 (en adelante, **Resolución de Sub Intendencia**), 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, **Ley**) y el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR (en adelante, **Reglamento**), y modificatorias; y:

I. Antecedentes

1. De acuerdo a lo dispuesto por la Resolución Ministerial N.º 037-2014-TR del 28 de febrero del 2014, se aprobó la transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en lo sucesivo Sunafil), mediante la Ley N.º 29981, Ley que crea la Sunafil, se modifica la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley N.º 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales. Se creó la Sunafil como un organismo técnico especializado, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo; estableciéndose el 01 de abril del 2014, como fecha de inicio de funciones de la Sunafil, como Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional y en el ejercicio de sus competencias inspectivas y sancionadoras, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N.º 015-2013-TR. En ese sentido, el artículo 43º del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por el Decreto Supremo N.º 007-2013-TR¹, establece que la Intendencia Regional es la unidad orgánica encargada de resolver en segunda instancia el procedimiento sancionador. Por lo expuesto, corresponde a la Intendencia Regional ejercer la competencia Resolutiva en el presente procedimiento administrativo, mediante la emisión del pronunciamiento resolutivo que corresponde.

Del procedimiento de actuaciones inspectivas:

2. Con la Orden de Inspección N.º 0644-2018-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI del 19 de setiembre de 2018, el equipo conformado por Carlos Alberto Becerra Acosta, Inspector de Trabajo y Freddy Richard Arroyo Rosales, Inspector Auxiliar (en adelante **Inspectores Comisionados**) se iniciaron las actuaciones inspectivas en mérito a la denuncia presentada por don Oscar José López Vilca (en adelante, **Sr. López**) a fin de verificar si la UCLA cumplía con la normativa sociolaboral, culminando el procedimiento inspectivo con la emisión del Acta de Infracción N.º 118-2018-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI (en lo sucesivo, **Acta de Infracción**) del 13 de noviembre del 2018, en la que se determinó que el inspeccionado incurrió en una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales.

Del procedimiento sancionador en primera instancia

3. El 04 de junio del 2019, la Autoridad Instructora emitió la Imputación de Cargo N.º096-2019-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI (en adelante, **Imputación de Cargos**) en la cual determinó que la **UCLA** cometió una (01) infracción en materia de relaciones laborales, presentando su descargo en fecha 14 de octubre de 2019.

4. El 07 de julio del 2020, luego de analizar el descargo presentado por **UCLA**, la Autoridad Instructora emitió el Informe Final de Instrucción N.º 026-2020-Sunafil/IRE-ANC (en lo sucesivo, **Informe Final**), con el cual concluyó que luego del análisis del hecho imputado y la valoración de los elementos de prueba, el sujeto inspeccionado cometió una (01) infracción en materia de relaciones laborales, recomendando continuar con el procedimiento en la fase sancionadora en su contra, el cual pese a estar válidamente notificado conforme se advierte a folios 20 de autos, no presentó la inspeccionada descargo alguno.

5. La Sub Intendente de Resolución, en fecha 02 de diciembre del 2020, emitió la **Resolución de Sub Intendencia** con la cual sancionó a **UCLA** con una multa de S/ 9,337.50 (Nueve mil trescientos treinta y tres con 50/100) al haber cometido una (01) infracción en materia de relaciones laborales, conforme se detalla en el Cuadro N.º 3 del considerando Vigésimo Noveno (29) de la resolución cuestionada

De la Resolución de Sub Intendencia N.º 159-2020-Sunafil/IRE-ANC-SIRE

6. Obra en autos de fojas 22 al 25, la Resolución de Sub Intendencia de fecha 02 de diciembre del 2020 que, en mérito del Acta de Infracción, impone una sanción de multa a la inspeccionada por la suma de S/ 9,337.00 (Nueve mil trescientos treinta y siete con 00/100 Soles) al haber cometido una (01) en materia de relaciones laborales, conforme se detalla a continuación:

Cuadro N.º 3

N.º	Materia	Hecho infractor	Tipificación legal y calificación	N.º de trabajadores afectados	Total UIT	Multa impuesta
1	Relaciones Laborales	No haberle permitido al señor Oscar José López Vilca gozar de su horario de refrigerio del 20/04/2009 al 30/06/2017	Numeral 25.6 del artículo 25 del D.S. N.º 019-2006-TR. Muy Grave	01	2.25	S/ 9,337.50
Monto total						S/ 9,337.50

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

7. Con escrito de fecha 21 de diciembre del 2020, el sujeto inspeccionado presenta recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia de fecha 02 de diciembre del 2020, solicitando se revoque la sanción y se ordene el archivo del presente procedimiento por los siguientes fundamentos:

i. El recurrente manifiesta, "Que la autoridad inspectiva dispuso la apertura de la orden de inspección N.º 664-2018-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI (actual numeración OI N.º1234-2020-Sunafil/IRE-ANC-SIAI) en virtud de la denuncia interpuesta por el señor Oscar José López Vilca, para verificar el cumplimiento de la normatividad en materia de relaciones de trabajo. Que el inspector de trabajo comisionado ha efectuado diversas actuaciones inspectivas, relacionadas a la comprobación de documentos como el registro de control de asistencia para verificar si gozó del horario de refrigerio de 45 minutos, siendo atendido el requerimiento de comparecencia por parte de la Apoderada de Uladech Yhany Abelina Pichen León el 28 de setiembre del 2018, quien proporcionó la documentación solicitada por el Inspector, así como el apoderado Gabriel Eduardo Gonzales Mogollón en las actuaciones de fecha 11 de octubre del 2018 y por Débora

Emérita Monzón Alayo en las actuaciones de fecha 13 de noviembre del 2018, sin embargo el inspector emitió el “Anexo a la Constancia de actuaciones inspectivas” o anexo de insubsanabilidad, previsto en la Directiva N°001-2016- Sunafil/INII, numeral 7.7.2.7 indicando que la infracción cometida por el inspeccionado deviene en insubsanable.” (Sic)

ii. Argumenta, que con anterioridad a la presente acta se ha emitido el Acta de Infracción N.° 034-2017-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI por el mismo concepto y en virtud a la Orden de Inspección N.°147- 2017-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI derivado de la denuncia interpuesta por el SINTRADUCACH, en el cual está comprendido el trabajador denunciante como afiliado a dicho gremio; así mismo señala que se ha expedido el Acta de Infracción N.° 025-2018-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI en virtud a la Orden de Inspección N.°92-2018-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI, derivada de la denuncia interpuesta por el SITRANDUCACH, precisando que en el Acta de Infracción del presente proceso, la materia consignada ha sido refrigerio, materia que ya ha sido inspeccionada en otros procesos como se aprecia en las Actas que hizo referencia, manifestando que al haber sido las denuncias realizadas por SITRANDUCAH en representación de todos sus afiliados, debería tenerse en cuenta que el denunciante es parte del sindicato, por ende la parte accionante y denunciante son las mismas en dichos procesos, advirtiendo que se está investigando por esos mismos hechos en tres expedientes y bajo ese contexto, solicita que se declare la conclusión del procedimiento por contravenir el principio non bis in ídem.

iii. El recurrente, sostiene que el trabajador denunciante se encuentra inmerso en la Orden de Inspección 147-2017-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI y la Orden de Inspección 92-2018-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI, advierten que Sunafil está imponiendo sanciones sucesivas, pues se iniciaron actuaciones inspectivas a solicitud de SITRANDUCACH, y que en la Resolución de Intendencia N.° 046-2020- Sunafil/IRE-ANC considerando 15 y siguientes, la Sub Intendencia acepta su error cuando señala que la inferior en grado ha efectuado un razonamiento equivocado al considerar en su razonamiento que se trata de periodos diferentes, precisando además que los expedientes tienen la misma identidad de sujeto, hecho y fundamento, por estar el trabajador solicitante inmerso en la denuncia del Sindicato por ello no debió incluir una infracción más, *la multa no se determina por el periodo de incumplimiento sino por la falta cometida y los trabajadores afectados*, el recurrente señala que la misma circunstancia ocurre en el presente proceso, pues el trabajador denunciante Oscar José López Vilca, está incluido en las actuaciones Inspectivas seguidas en el Exp. Sancionador N.° 289-2020-SUANFIL/IRE-ANC referido a la verificación del goce del refrigerio del 20 de abril al 30 de junio del 2017.

iv. Señala el recurrente, que los registros de control de asistencia del año 2014 y 2015 se extraviaron el día 12 de diciembre del 2016 y que estos hechos fueron denunciados en la Comisaria y que lo acreditó adjuntando copia legalizada de la referida denuncia, presentado el 11 de octubre del 2018 en las actuaciones inspectivas de investigación, precisando que dicho documento no se han valorado en la Resolución apelada, vulnerando con ello el derecho de defensa que tiene la recurrente conforme a la Constitución Política del Perú y la Ley N.° 27444.

v. Advierte el sujeto inspeccionado, que el procedimiento inspectivo ha caducado, indicando que la imputación de cargos se les ha notificado el 04 de octubre del 2019 y la resolución de sanción se notificó el 02 de diciembre del 2020, por lo que se habría resuelto fuera del plazo legal previsto en el numeral

53.4.2. del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en base ello solicita se declare la nulidad y el archivo del procedimiento por haber caducado el plazo legal que exigía la ley.

vi. Finalmente, manifiesta que, existiendo aspectos de forma que han sido vulnerados, ante la duplicidad de órdenes de inspección, el presente procedimiento deviene en nulo, debiendo el Superior Jerárquico disponer el archivamiento respectivo, caso contrario se vulneraría el principio

del debido proceso, por ello debe ordenar la nulidad y el archivo del presente expediente administrativo, pues por los mismos hechos se ha aplicado la multa respectiva en el Exp. Sancionador N.° 500-2020-Sunafil/IRE-ANC.

II. Cuestiones en discusión

8. La materia controvertida en el presente caso consiste en:

- i) Establecer si los argumentos sostenidos por el recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables;
- ii) Determinar si la infracción y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentran conforme a Ley.

III.- Considerando:

9. Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4° de la LGIT, la función inspectiva se desarrolla sobre las empresas, centros de trabajo y, en general, en los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador sea del sector público, siempre y cuando los trabajadores estén sujetos al régimen de la actividad privada.

10. Que, los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo, y los inspectores auxiliares debidamente acreditados están investidos de autoridad y autorizados para ejercer las facultades inspectivas reguladas en el artículo 5°⁽²⁾ y 6°⁽³⁾ de la LGIT.

11. El artículo 9° de la LGIT, regula el deber de colaboración con la inspección del trabajo, por parte de los responsables del cumplimiento de las normas laborales, así en su literal a) se señala que los empleadores deben atender debidamente a los inspectores de trabajo y prestarles las facilidades para el cumplimiento de su labor.

12. Que, el artículo 11 de la LGIT, prescribe: “Que las actuaciones inspectivas de investigación se desarrollan mediante visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto Inspeccionado ante el inspector actuante para aportar la documentación y/o efectuar las aclaraciones pertinentes o mediante comprobación de datos o antecedentes que obren en el sector público”.

13. El art. 248 del TUO de la LPAG establece los principios de la potestad sancionadora administrativa, precisando que *“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 11.- Non bis in ídem. - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.*

Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7. (...)”

14. El artículo 7° del D.S N.° 007-2002-TR, TUO del D Leg. N.° 854, Ley de Jornada de Trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, modificado por la Ley N.° 27671, establece: “En el caso de trabajo en horario corrido, el trabajador tiene derecho a tomar sus alimentos de acuerdo a lo que establezca el empleador en cada centro de trabajo, salvo convenio en contrario. El tiempo dedicado al refrigerio no podrá ser inferior a cuarenta y cinco (45) minutos. El tiempo de refrigerio no forma parte de la jornada ni horario de trabajo, salvo que por convenio colectivo se disponga algo distinto”. Por otro lado, el art. 14° del D.S. N.° 008-2002- TR, Reglamento del D. Leg. N.° 854, modificado por la Ley N.° 27671, sobre Jornada de trabajo, horario y trabajo en sobretiempo, establece: “Horario de refrigerio es el tiempo establecido por la Ley que tiene como finalidad que el trabajador lo destine a la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena, o de un refrigerio propiamente dicho, y/o al descanso”

Respecto a la nulidad por vulneración del principio non bis idem.

15. Que, en cuanto a la vulneración del principio non bis idem, en la cual argumenta el apelante que la recurrida no ha tomado en cuenta que las infracciones son las mismas (no haber otorgado 45 minutos de refrigerio a trabajadores afiliados al SITRANDUCACH), igual que las partes, teniendo en cuenta que el Sr. Oscar José López Vilca es afiliado al referido Sindicato, encontrándose inmersa en los reclamos del SITRANDUCACH.

16. Al respecto, en términos generales, mediante el Principio non bis in idem, se garantiza la prohibición de que un mismo hecho sea sancionado más de una vez, es decir, que no se imponga más de una sanción por los mismos hechos, en estos casos debe existir identidad de sujeto, hecho y fundamento. Este principio tiene una doble configuración: i) Una versión sustantiva, mediante ella la norma establece "(...) No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento (...)", en ese sentido establece la imposibilidad de que recaigan dos sanciones sobre el mismo sujeto por una misma infracción, hacerlo implicaría un exceso de la facultad sancionadora, contrario a las garantías propias del Estado de Derecho, la aplicación de este principio, impide que a una persona se le sancione dos o más veces por una misma infracción cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento, y ii) Una connotación procesal, que implica que nadie podría ser juzgada dos veces por los mismos hechos; es decir, un mismo hecho no puede ser objeto de dos procesos distintos, con ello se impide la dualidad de procedimientos –en el caso de procedimientos administrativo– y el inicio de un nuevo proceso –dos procesos administrativos con el mismo objeto–, como así lo ha definido el Tribunal Constitucional (Exp. N.º 1670-2003-AA/TC Lambayeque).

17. Se debe tener en cuenta que el Acta de Infracción N.º 034-2017-Sinafil/IRE-ANC-ZCHI, corresponde al Expediente Sancionador N.º 062-2017-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI (en adelante Exp. Sancionador N.º 062-2017) cuyo estado es culminado, advirtiéndose de los actuados que los hechos investigados están referido a que el sujeto inspeccionado no puso de conocimiento a los trabajadores sindicalizados el horario de refrigerio (45 minutos); es decir, distintos hechos al que se ha investigado en el presente expediente sancionador, encontrándose tal procedimiento a la fecha, con Resolución de Intendencia N.º 16-2019- Sunafil-IRE-ANC de fecha 22 de abril 2019, habiéndose dado por agotada la vía administrativa; respecto al Acta de Infracción N.º 025-2018-SINAFIL/IRE-ANC-ZCHI aludido, que corresponde al Expediente Sancionador N.º 500-2020-Sunafil/IRE-ANC-ZCHI (en adelante Exp. Sancionador N.º 500-2020) se inspeccionó respecto de los trabajadores: Juan Chuman Arias, Joel Céspedes Jaico, José Torres Cuenca, Jesús Sáenz Pérez, Lucio Chapa Arancibia, Edinson Guarniz Cabra, Segundo Chávez Meléndez, José Príncipe Torres, Willy Vargas Monzón y Luis Díaz Ortega, encontrándose a la fecha con Resolución de Intendencia N.º 46-2020-Sunafil-IRE-ANC de fecha 22 de abril 2019, en la cual también se dio por agotada la vía administrativa; es decir, ambos procedimientos están culminados, mientras que en el presente procedimiento sancionador lo que se está infraccionando es no haber permitido al señor López gozar de su horario de refrigerio desde el 20/04/2009 al 30/06/2017, y conforme se advierte de la revisión de los actuados en mención, existe identidad subjetiva entre el sujeto inspeccionado, puesto que las imputaciones recayeron en el sujeto inspeccionado, sin embargo, no existe identidad objetiva, pues los hechos materias de investigación son distintos, toda vez que en el presente procedimiento sancionador se le imputó el hecho de no haber otorgado el tiempo de refrigerio al **señor López** desde el 20/04/2009 al 30/06/2017, mientras que en Exp. Sancionador N.º 062-2017 se infracciona por no haber puesto de conocimiento a los trabajadores sindicalizados el horario de refrigerio (45 minutos), y en el Exp. Sancionador N.º 500-2020 se investigó e imputó el hecho respecto al no otorgamiento del refrigerio a 10 trabajadores sindicalizados, advirtiéndose que entre los 10 trabajadores denunciados, **no se encontraba el señor López**; por tanto, se debe tener claro

que **no se trata del mismo hecho investigado**, y que a la fecha ambos expedientes sancionadores se encuentran culminados, por consiguiente no existe vulneración al Principio non bis idem que rige todo procedimiento sancionador, debiendo resaltar además, que existe una interpretación equivocada del recurrente en cuanto a la aplicación de este principio, en razón a que bajo esa premisa, si un empleador que ha sido investigado y sancionado por incumplimiento de una obligación laboral –pago de gratificaciones, por ejemplo– respecto de uno o más trabajadores, éste ya no podría ser investigado respecto de otros trabajadores de la misma empresa que denuncien el no pago de gratificaciones; en consecuencia, los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sobre este extremo, no enerva el mérito de lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que el principio alegado no le es aplicable, por lo que debe desestimarse en este extremo.

18. En cuanto a lo argumentando por el recurrente en su noveno argumento, debe tenerse en cuenta que en la Resolución de Intendencia N.º 046-2020-Sunafil/IRE-ANC, en el Décimo séptimo considerando se precisa que “... se está aplicando el Principio Non Bis Ídem, en base a que **ambos expedientes se encuentran abiertos y en trámite (...)**” (énfasis es nuestro); en consecuencia, claramente se ha indicado que solo aplica el mencionado principio por encontrarse ambos expedientes en trámite; sin embargo, el Exp. Sancionador N.º 62-2017 y Exp. Sancionador N.º 500-2020, son hechos distintos, además se encuentran concluidos y debidamente archivados, encontrándose en trámite solo el presente proceso sancionador; a modo de ilustración y bajo la premisa del recurrente, si un empleador que ha sido investigado y sancionado por incumplimiento de una obligación laboral por un periodo determinado –pago de remuneraciones, por ejemplo–, respecto de uno o varios trabajadores que reclaman el pago de remuneraciones del año 2017, ya no podría ser investigado respecto de otros periodos que denuncien a la misma empresa otros trabajadores o el mismo trabajador, inclusive, respecto a la vulneración de tal derecho, situación que evidentemente desde el contexto legal no sería aplicable, porque se estaría recortando el derecho de los trabajadores de reclamar derechos que han sido vulnerados; en consecuencia, los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sobre este extremo, no enerva el mérito de lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que el principio alegado no le es aplicable, por lo que debe desestimarse en este extremo.

Respecto a la vulneración del debido proceso, así como del derecho de defensa.

19. Que respecto al argumento formulado de que no es cierto de que no cuenten con el registro de control de asistencia de los periodos denunciados por el trabajador, por cuanto presentaron las tarjetas de control que tuvieron, pero las del periodo denunciado se extraviaron conforme a la denuncia policial presentada, documento presentado ante Sunafil en calidad de medio probatorio y que no fue incluida en el acta de infracción o fue incluida pero no fue valorada, vulnerándose el debido proceso, con ello también su derecho de defensa de la Universidad, causándole indefensión.

Al respecto, el Tribunal Constitucional en reitera jurisprudencia respecto al debido procedimiento en sede administrativa, ha establecido: En el fundamento 8 en el Exp. N.º 8957-2006-PA/TC Piura, lo siguiente: “La Corte Interamericana, en doctrina que este Tribunal suscribe, ha señalado que [...] si bien el artículo 8º de la Convención Americana se titula 'Garantías Judiciales', su aplicación no se limita a los recursos judiciales en sentido estricto, sino al conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales, a efectos de que las personas puedan defenderse adecuadamente ante cualquier tipo de acto emanado del Estado que pueda afectar sus derechos.”(párrafo 69). “(..) Cuando la Convención se refiere al derecho de toda persona a ser oída por un “juez o tribunal competente” para la “determinación de sus derechos”, esta expresión se refiere a cualquier autoridad pública, sea administrativa, legislativa o judicial, que a través de sus resoluciones determine derechos y obligaciones de las personas.” (Párrafo 71). En base a ello, infiere que “(...) el debido proceso en sede administrativa importa un conjunto de

derechos y principios que forman parte de un contenido mínimo, y que constituyen las garantías indispensables con las que cuenta el administrado frente a la Administración. Así también en el Exp. 5085-2006-PA/TC, en sus fundamentos 4 y 5 ha establecido: “4. Al respecto, el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. El debido procedimiento administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada– de todos los principios y derechos normalmente protegidos en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (STC 4289-2004-AA/TC). 5. Sentada esta premisa, el derecho de defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que conforma, a su vez, el ámbito del debido proceso, y sin el cual no podría reconocerse la garantía de este último. Por ello, en tanto derecho fundamental, se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés”.

De la lectura de los argumentos expuestos, y para mejor resolver, con vista del expediente de investigación, se tiene que en cada etapa del procedimiento, tanto inspectivo como sancionador, no se ha vulnerado el principio del debido procedimiento, como así tampoco se ha vulnerado su derecho a defensa; en cuanto al debido procedimiento, se advierte, que si bien es cierto argumenta en su recurso que presentaron la denuncia policial por pérdida de los documentos, se advierte que en el acta de infracción, el Inspector comisionado no ha dejado constancia que el sujeto inspeccionado a través de sus representantes en la diligencia de comparecencia de fecha 11 de octubre del 2018, así como en las visitas inspectivas realizadas por el comisionado en fechas 28 de setiembre y 13 de noviembre del 2018, no informaron que las tarjetas de control del **señor López** de los periodos denunciados se habían extraviado y mucho menos que se interpuso la denuncia correspondiente, encontrándose firmadas por el representante de la UCLA todas las constancias de actuaciones inspectivas; de otro lado, debe precisarse que conforme a lo señalado en el punto de Hechos Comprobados Específicos del **Acta de Infracción**, lo que se está imputando es el hecho de no haber gozado de su horario de refrigerio el trabajador Oscar José López Vilca, correspondiente a las fechas señaladas en el Cuadro N.º 01 del Acta de Infracción, así mismo si bien es cierto consta la denuncia policial, esta solo constituye la interposición de la misma ante la Policía Nacional del Perú, mas no se acredita cuales es la conclusión de la investigación efectuada por la Policía para determinar de qué trabajadores correspondía las tarjetas de control de asistencia que se extraviaron y a que periodos correspondían, precisando que no es suficiente adjuntar la denuncia presentada, en razón a que ésta por sí sola, no acredita efectivamente, que las tarjetas de registro de control de asistencia extraviadas pertenecían al **señor López** y estaban referidas a las semanas solicitadas por los Inspectores comisionados; máxime aún, si no se ha llegado a determinar de qué trabajadores se extraviaron sus tarjetas de control, si la denuncia solo se efectuó de manera general, no precisándose a que trabajadores correspondían las mencionada tarjetas de control de asistencia, es lógico suponer que si se tenía la certeza de a quienes pertenecían, ello debió señalarse en la denuncia, situación que no se ha dado en el presente caso, es más en la Comparecencia del 11 de octubre de 2018, fecha en la cual se adjunta la denuncia policial en mención, el cual corre a folio 178 del expediente inspectivo y que está debidamente firmada por el representante de **UCLA** se señala que “...da cuenta de la pérdida de tarjetas de control de asistencias, en su mayoría anteriores al mes de diciembre 2015...”; es decir no se tiene la precisión de quienes pertenecen ni de que periodos; en base a lo expuesto, se desestima lo alegado por la recurrente.

Sobre la Caducidad del Procedimiento Administrativo Sancionador

20. Argumenta el apelante que todo procedimiento sancionador caduca en el plazo de nueve (09) meses, sin embargo, ha sido resuelto fuera del plazo respectivo, por lo que éste ha caducado; al respecto, cabe precisar que mediante la Segunda Disposición Complementaria Final del DU N.° 026-2020, se indicó: (...) 2. De manera excepcional, declárese la suspensión por treinta (30) días hábiles contados a partir del día siguiente de la publicación del presente Decreto de Urgencia, del cómputo de los plazos de tramitación de los procedimientos administrativos sujetos a silencio positivo y negativo que se encuentren en trámite a la entrada en vigencia de la presente norma, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 15/03/2020 (Entiéndase **la suspensión de plazos es a partir del 16 de marzo del 2020**), así mismo a través de la Resolución de Superintendencia N.° 074-2020-Sunafil de fecha 23/03/2020 publicada en el diario oficial El Peruano, la Sunafil dispuso, de manera excepcional, la suspensión del cómputo de los plazos por 30 días hábiles de inicio y de tramitación de los procedimientos administrativos y procedimientos de cualquier índole que se encuentren sujetas a plazo, contados a partir de la publicación del Decreto de Urgencia N.° 029-2020 que declaró la Emergencia Nacional por la llegada del Covid-19 al Perú, con ello, se suspendieron las actuaciones inspectivas y los plazos en los procedimientos administrativos sancionadores del Sistema de Inspección del Trabajo, asimismo, tales plazos fueron prorrogados mediante Resoluciones de Superintendencia N.°s 80, 83, 87 y 98-2020-Sunafil, siendo que la Resolución N.° 119-2020-Sunafil, establece prorrogar el plazo por el periodo del 01 al 31 de agosto del 2020, siendo ésta la última suspensión del cómputo de plazos de las actuaciones inspectivas y de los procedimientos administrativos sancionadores del Sistema de Inspección del Trabajo (SIT), reiniciándose el cómputo de los plazos el 01 de setiembre del 2020; por lo tanto, realizando el conteo pertinente, el plazo máximo para resolver en el presente procedimiento administrativo sancionador fue hasta el 19 de diciembre del 2020; advirtiéndose del expediente sancionador que la Inferior en grado, ha resuelto el 02 de diciembre del 2020; es decir, dentro del plazo de los nueve (9) meses establecidos en la ley.

21. Que, a mayor fundamento, se tienen que de la revisión de la cedula de notificación de la Imputación de cargo, se advierte que ésta fue notificada el 04 de octubre del 2019, por lo que al 16/03/2020 fecha de inicio de la suspensión de los plazos administrativos habían transcurrido 05 meses 11 días, por consiguiente para alcanzar los 09 meses, aún faltaban 03 meses y 19 días, en tal sentido, advirtiéndose que la Resolución de Sub Intendencia se emitió el 02 de diciembre del 2020 y se firma digitalmente en la misma fecha, conforme obra en la misma Resolución de Sub Intendencia que corre en autos a folio 22, éste se ha efectuado dentro del plazo de los 09 meses que establece el D.S. N.° 004-2019-JUS.

Respecto a la infracción por el no otorgamiento del refrigerio

22. Que, en cuanto al fondo de la infracción, argumenta el recurrente que es una supuesta infracción que a los trabajadores afiliados al SITRANDUCACH, no se les haya otorgado el horario de refrigerio, por cuanto cuentan con el Reglamento de Vigilancia que está vigente desde el 2014, el mismo que acredita el otorgamiento del horario de refrigerio, resultando inconcebible e ilógico pensar que el personal de vigilancia que labora 8 o 12 horas no tenga exceso a ingerir sus alimentos; al respecto, corresponde precisar que este Despacho, respecto de esta infracción convalida los argumentos expuestos por la inferior en grado en la resolución de Sub Intendencia, enfatizando que la presente investigación se realizó respecto al trabajador, Oscar José López Vilca por no haberle otorgado gozar de horario de refrigerio del 20/04/2009 al 30/06/2017, tal como está señalado en la Resolución de Subintendencia en el Vigésimo noveno considerando y en el Acta de Infracción en el punto de Hechos Comprobados Especificos; en ese sentido, se desestima este argumento del recurrente.

De la aplicación en el presente caso

23. Que, en el presente caso el inferior en grado, emitió la Resolución de Sub Intendencia en donde sanciona a la inspeccionada con una infracción en materia de relaciones laborales por el monto de S/9,337.50 (Nueve mil trescientos treinta y siete con 50/100 soles), y no S/9,337.00 como lo ha señalado en su cuarto argumento de su escrito de apelación, la que fue apelada por la inspeccionada por no estar de acuerdo con dicho pronunciamiento. Asimismo, el inferior en grado, cumplió con valorar y motivar debidamente las infracciones en la resolución apelada; por lo expuesto, esta Intendencia considera que el inferior en grado ha actuado conforme a la Ley, con la debida aplicación de la Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, no existiendo vulneración alguna al debido procedimiento administrativo, al derecho de defensa del administrado, contravenir a la Constitución, las leyes o normas complementarias o vicio que acarrea con la nulidad del acto administrativo emitido, por lo que corresponde confirmar el pronunciamiento venido de grado.

Por lo expuesto y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la Ley N.º 28806- Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 299814, y la Resolución de Superintendencia N.º 022-2018-Sunafil en consecuencia:

Se resuelve:

Primero: Declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por la **Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote** contra la Resolución de Sub Intendencia N.º 159-2020-Sunafil/IRE-ANC-SIRE del 02 de diciembre del 2020.

Segundo: Confirmar la Resolución de Sub Intendencia N.º 159-2020-Sunafil/IRE-ANC-SIRE del 02 de diciembre del 2020, en los extremos que dispuso sancionar a la **Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote** con multa de S/ 9,337.50 (Nueve mil trescientos treinta y siete con 50/100 Soles) por incurrir en una (01) infracción en materia de relaciones laborales, descrita en el Cuadro de la presente resolución.

Tercero: Notificar una copia de la presente resolución a la **Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote** y al señor **Oscar José López Vilca**, de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45 de la Ley N.º 28806⁵.

Cuarto: Tener por agotada la vía administrativa, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la Ley N.º 28806; y, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N.º 012-2013-TR⁶, informando a quienes se sientan afectados que puede hacer valer su derecho en la vía correspondiente de acuerdo a Ley, de considerarlo pertinente.

Quinto: Devuélvase el expediente a la autoridad de primera instancia para que actúe de acuerdo a sus facultades; y, archívese.

Hágase saber

1 Artículo modificado por el Decreto Supremo N.º 009-2013-TR, que modifica el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - Sunafil.

2 Artículo 5º de la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo. - 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: "...3.2 Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualquiera de los sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el Inspector Actuante."

3 Artículo 6º de la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo. - Atribuciones de Competencias

Los Supervisores Inspectores y los Inspectores del Trabajo están facultados para desempeñar en su integridad todos los cometidos de la función de inspección con sujeción a los principios y disposiciones de la presente Ley.

4 Artículo 41 de la Ley 28806 - Ley General de Inspección de Trabajo, sobre Atribución de Competencias Sancionadoras, señala: La competencia sancionadora y en su caso la aplicación de la sanción económica que corresponda, será ejercida por los Subdirectores de Inspección o autoridad que haga sus veces, como primera instancia, constituyéndose como segunda y última instancia la Dirección de Inspección Laboral o la que haga sus veces, agotando con su pronunciamiento la vía administrativa.

5 Literal adicionado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29783.

6 Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N.º 012-2013-TR, Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del trabajo, establece que: “Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N.º 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29981, son admisibles a partir de la Instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia creado por el artículo 15 de la Ley N.º 29981”.

Documento publicado en la página web de Sunafil.