

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

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

Resolución de Intendencia N.º 034-2021-Sunafil/IRE-CAJ

Expediente Sancionador: 173-2020-PS/Sunafil/IRE-CAJ/SIRE

Sujeto Responsable: Minera La Zanja S.R.L.

Cajamarca, 31 de marzo del 2021.

Visto: El recurso de apelación interpuesto por **Minera La Zanja S.R.L.** (en adelante la apelante) en contra de la Resolución de Sub Intendencia N.º 036-2021-Sunafil/IRE-CAJ/SIRE, de fecha 29 de enero del 2021 (en adelante la resolución apelada) 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 RLGIT).

I. Antecedentes

Del procedimiento de actuaciones inspectivas

Mediante la Orden de Inspección N.º 942-2020-Sunafil/IRE-CAJ, la Intendencia Regional de Cajamarca de la Sunafil dispuso el inicio del procedimiento de inspección laboral a **Minera La Zanja S.R.L.**, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa en materia de relaciones laborales.

Dicho procedimiento culminó con el Acta de Infracción N.º 168-2020-Sunafil/IRE-CAJ en la que se determinó la comisión de (02) infracciones en materia de relaciones laborales y (01) infracción a la labor inspectiva.

De la Resolución apelada.

Obra en autos la Resolución apelada que, en mérito a la mencionada Acta de Infracción, impone sanción de multa a la apelante por la suma de **S/ 133,300.00 (Ciento treinta y tres mil trecientos con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en las infracciones consignadas en el considerando 42 de la citada Resolución, conforme se detalla a continuación:

N.º	Materia	Presunta conducta infractora	Normativa vulnerada	Tipificación legal y calificación	Trabajador (es) afectado (s)	Multa propuesta
1	Relaciones laborales	El sujeto inspeccionado instauró una jornada de trabajo atípica no compatible con la jornada máxima establecida por la constitución política del Perú.	C001- Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (num. 1): artículo 2º, literal c) Constitución Política del Perú: artículo 25. TUO de la ley de jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo. Aprobado por D.S. 007-2002-TR: Artículo 4º.	Numeral 25.6 del Artículo 25º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por Decreto Supremo N.º 019- 2006-TR, tipificado como infracción Muy grave .	54	11.56 UIT (*) S/ 49,708.00
2	Relaciones laborales	El sujeto inspeccionado no	Constitución Política del Perú:	Numeral 25.6 del Artículo 25º del	45	7.88 UIT (*) S/ 33,884.00

		otorgó el descanso semanal obligatorio a los trabajadores o su adecuada compensación.	artículo 2°, inciso 22, y 25 D.L. 713: artículos 1°, 2° y 3°.	Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por Decreto Supremo N.° 019- 2006-TR, tipificado como infracción Muy grave.		
3	Labor inspectiva	El sujeto inspeccionado no cumplió la medida inspectiva de requerimiento notificada el 16 de octubre del 2020.	numeral 5.3 del inciso 5 del artículo 5° de la ley N.° 28806 y el numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento aprobado por D.S. N.° 019-2006-TR	Numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por Decreto Supremo N.° 019- 2006-TR, tipificado como infracción Muy grave.	54	11.56 UIT (*) S/ 49,708.00
Multa total						S/ 133,300.00

(*) Vigente al momento de configurarse la falta, que para el año 2020 es S/ 4,300.00, según D.S. N.° 380 -2019-EF.

El recurso de apelación presentado por la apelante

El 04 de marzo del 2021, la apelante interpuso recurso de apelación, en contra de la Resolución de Sub Intendencia N.° 036-2021-Sunafil/IRE-CAJ/SIRE, notificada el 15 de febrero del 2021 dentro del plazo establecido en el literal a) del artículo 49 de la LGIT, conforme a los siguientes argumentos:

1. La inspeccionada manifiesta que, *“Al respecto, la Sub Intendencia, nuevamente, sin señalar ni mucho menos fundamentar porque nuestra Empresa no cumpliría con el test de protección, determina, que el acuerdo temporal entre nuestra Empresa y los trabajadores sobre la modificación de la jornada atípica de trabajo es inconstitucional; sin nuevamente tener en cuenta la situación excepcional y sin precedentes que estamos viviendo a nivel mundial, que nos obligó, en aras del deber de prevención y responsabilidad del Empleador establecer jornada atípica temporal, con la finalidad de preservar la salud de todos nuestros trabajadores. Sobre este punto, es preciso señalar que, la Sub Intendencia, nuevamente confunde o no toma en cuenta el hecho de que los acuerdos temporales a los que se arribó tanto con el Sindicato y los trabajadores, sobre la modificación temporal de la jornada atípica, fueron voluntarios y, obedecieron estrictamente a la Pandemia Mundial generada por el Covid-19. Es precisamente, en función al deber de prevención y responsabilidad que tiene todo empleador, que se conversó y acordó con el Sindicato y los trabajadores, instaurar temporalmente jornadas atípicas mas espaciadas, compensadas con iguales días de descanso, a efectos de cumplir con la principal medida de prevención que indican Todas las autoridades (Gobierno de Perú, Médicos) que es el aislamiento para soslayar que este virus tan letal siga en aumento. Entonces, somos enfáticos en señalar que, por las circunstancias especiales vividas durante el año 2020, en el contexto de una pandemia mundial por el COVID-19, se implementó medidas extraordinarias, de carácter temporal, tal como lo es, la adopción de una jornada de trabajo atípica como la acordada por nuestra Empresa y los trabajadores, la misma que únicamente ha estado vigente hasta el 31 de diciembre del 2020, puesto que a partir del 1 de enero del 2021, se ha retornado a la jornada anterior de nueve (09) días de trabajo por cinco (05) días de descanso.*

2. También señala que, *“Cabe indicar que, trabajadores que se quedaron en el Centro de Labores, como consecuencia de la declaración del Estado de Emergencia Nacional (cuarentena) y todas las restricciones que esta implicó, nuestra Empresa cumplió con pagar los días libres que se quedaron a laborar; siendo que además por encontrarse dentro de labores esenciales (puestos críticos, que fue lo único que se permitió durante la cuarentena), la Empresa*

unilateralmente les otorgó una bonificación extraordinaria (Bono Especial de Asistencia) que fue asignado dentro de sus haberes mensuales hasta donde duró la inmovilización obligatoria. ha vulnerado la jornada laboral establecida constitucionalmente, en sus límites máximos, puesto que precisamente dicha cuerdos obedecen a una situación excepcional, que ha determinado que el Estado Peruano decreta el Estado de Emergencia Nacional, el mismo que implica la suspensión de una serie de derechos, tales como la libertad de tránsito y la libertad de reunión, por lo que, la decisión de implementar una jornada de trabajo de 30 días de trabajo por 15 días de descanso, en el 2020, fue en función a esta situación excepcional, lo que no significa de ninguna forma la vulneración de los derechos de los trabajadores. Ello significa que, si bien es cierto que el Tribunal Constitucional ha previsto un parámetro para la validez de las jornadas atípicas, éste no resulta aplicable al caso en concreto, pues la situación fáctica actual, como hemos recordado en párrafos anteriores es indiscutiblemente distinta a la analizada por el Tribunal Constitucional en el caso del Sindicato de Trabajadores de Toquepala (Expediente N.º 4635-2004-AA/TC), por una razón fundamental: en el contexto actual enfrentamos una pandemia sin precedentes, capaz de paralizar todas las actividades productivas del país, lo cual obliga a reformular las instituciones clásicas del derecho, que no fueron pensadas para casos de fuerza mayor como el actual.”

3. Por otro lado indica que, *“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: Dicha situación excepcional, que no es necesario detallar pues es de conocimiento de todos los peruanos, los cuales, sin excepción, se han visto afectados por la pandemia, obligaron a que la Empresa y su organización sindical lleguen a un acuerdo sobre la jornada de trabajo vigente, que busque reducir la rotación de los trabajadores y los ciclos de trabajo, a fin de evitar mayores desplazamientos y números de ingresos y salidas para contener cualquier tipo de riesgo de brote en el centro de trabajo. Ello se vio reflejado en el texto de la modificación del Convenio de Compensación de Vacaciones y Modificación de Jornada Atípica. Otra conclusión válida que se desprende del texto citado, es que el incremento de los días de trabajo fue proporcional a los días de descanso, pues se buscó no perjudicar a los trabajadores sino protegerlos del riesgo de contraer COVID-19, limitando su desplazamiento y su permanencia en espacios cerrados (buses). Esto se logró reduciendo el número de ciclos al año. Ello, como es evidente, implica un menor número de desplazamientos e igual número de días de descanso y trabajo.*

Sunafil no puede ordenarle a la empresa que varíe un acuerdo con su sindicato: Estas negociaciones, como no podría ser de otra manera, son producto del ejercicio legítimo del derecho a la libertad sindical, por lo que no pueden ser objeto de restricciones arbitrarias por parte del Estado, quien se encuentra impedido de entrometerse en lo acordado por las partes. Este derecho, además, se torna aún más importante en el contexto actual, en el que se requiere de consensos ante las deficiencias de la propia norma, que jamás se puso en un contexto como el vivido. Adicionalmente a ello. 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, siendo la modificación de la jornada de trabajo cuestionada, solo uno de los acuerdos adoptados y además actualmente dicha jornada ya no esta vigente. Por ello, no es correcto concluir que la Empresa ha afectado a los trabajadores o que las medidas adoptadas son contrarias a las normas vigentes, pues todas responden a la voluntad de las partes del contrato de trabajo y a la especial naturaleza y exigencia del tiempo actual, el cual representa una situación sin precedentes para la humanidad.”

4. Asimismo argumenta que, *“La empresa si ha compensado los días de descanso semanal obligatorio con los días de descanso de la jornada atípica: En tal sentido, se puede observar que, la conclusión de la Sub Intendencia NO se enmarca en la Realidad a la que busca aplicar la*

regla, pues llega a dicha conclusión sin tomar en cuenta que si muchos trabajadores permanecieron esa cantidad de días en el centro de trabajo, fue precisamente porque mediante D.S. N.° 044-2020-PCM, se declaró el inicio del Estado de Emergencia Nacional, por quince (15) días a partir del 16 de marzo del 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 prorrogó 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. Entonces, queda claro que, sí, para los inicios de la cuarentena los trabajadores no pudieron salir de la Unidad Minera, fue precisamente porque la libertad de tránsito estaba restringida en absoluto. Sin perjuicio de lo manifestado, hecho que no ha sido valorado por la Autoridad instructora, los trabajadores que se quedaron en el Centro de Labores, como consecuencia de la declaración del Estado de Emergencia Nacional (cuarentena) y todas las restricciones que esta implicó, la empresa cumplió con pagar los días libres que se quedaron a laborar; siendo que además por encontrarse dentro de labores esenciales (puestos críticos, que fue lo único que se permitió durante la cuarentena), la Empresa unilateralmente les otorgó una bonificación extraordinaria (Bono Especial de Asistencia) que fue asignado dentro de sus haberes mensuales hasta donde duró la inmovilización obligatoria.”

5. Finalmente manifiesta que, “La empresa no ha incumplido la medida de requerimiento, pues nunca debió emitirse: Teniendo en cuenta lo expuesto en los apartados anteriores, lo cual ha sido objeto de desarrollo extenso en la etapa inspectiva, queda claro que la Empresa no incurrió en infracción alguna a las normas sociolaborales, por lo que la Medida Inspectiva de Requerimiento, jamás debió emitirse.”

II. Cuestiones en análisis.

1. Establecer si los argumentos sostenidos por el recurrente, contradicen la Resolución apelada y resultan amparables.
2. Determinar si corresponde confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.

III. Considerandos:

1. De los puntos del 1 al 4, este Despacho ha podido verificar que la inspeccionada reitera los mismos argumentos presentados en sus descargos a la Imputación de Cargos como al Informe Final de Instrucción, los cuales ya han sido ampliamente desarrollados y desvirtuados por la autoridad instructora y sancionadora, siendo así, este Despacho emitirá pronunciamiento únicamente de los puntos relevantes materia de controversia para el presente procedimiento sancionador.

2. Se reitera a la inspeccionada que, de la revisión de los convenios de modificación de jornadas y los 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 g) 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.

3. Asimismo, debe tenerse en cuenta que, además de los acuerdos de modificación de jornada entre el empleador y sus trabajadores, algunos trabajadores han realizado 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 al disfrute del tiempo libre. Es por ello que el acuerdo arribado entre la inspeccionada y los trabajadores, no se encontraría dentro del estándar del test de protección antes indicado.

4. Asimismo se indica a la inspeccionada que, si bien es cierto el derecho a la negociación colectiva 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 contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador.

5. Siendo así, esta instancia reitera a la recurrente que toda convención colectiva vincula a las partes, y por ende es de obligatorio cumplimiento entre estas, los acuerdos alcanzados 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 estos pactarse menores beneficios a los ya concedidos legalmente; ello en razón al principio tuitivo del derecho del trabajo, el cual señala que lo otorgado por la ley es el piso, en razón del cual se puede negociar hacia arriba –en mejora- y no hacia abajo –en perjuicio de los trabajadores–, lo cual ha sido determinado por el Inspector comisionado.

6. Del acuerdo celebrado entre la inspeccionada y los trabajadores se tiene que, respecto a la jornada de trabajo (individuales y colectivo) ha variado la jornada habitual de trabajo (9 días de labor efectiva y 5 días de descanso) a una que contempla treinta (30) días de labor efectiva y quince (15) días de descanso, a razón de diez (10) horas de trabajo efectivo diarias. Siendo así, se advierte que la cláusula en comentario vulnera el carácter de irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, esto a razón de otorgarles un derecho sin considerar sus verdaderos alcances, máxime si consideramos el fundamento 24 de la STC N.º 0008-2005-AI/TC, la cual sostiene lo siguiente: "el trabajador no puede despojarse, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. (...) el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar. La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de arden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral".

7. Que, la Sunafil, mediante el sistema de inspección del trabajo, se encuentra encargada de vigilar y exigir el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, entre otras: y en razón a estas funciones es que los inspectores de trabajo ejercen sus facultades inspectivas, a efectos de determinar el cumplimiento o no de nuestro ordenamiento jurídico interno; es así que, se inicia el presente procedimiento sancionador en atención a la vulneración referida a la jornada laboral acordada entre el empleador y trabajadores, la cual vulnera a todas luces los derechos de los trabajadores, no siendo relevante para el presente caso que dicho acuerdo tenga la calidad de convenio colectivo.

8. Respecto al argumento esgrimido por la inspeccionada en cuanto a que el acuerdo de modificación de la jornada de trabajo se debió a la situación de la pandemia originada por

COVID-19, debe tenerse en cuenta lo señalado por el Inspector comisionado en el acta de infracción, para lo cual transcribimos la parte pertinente para mayor comprensión:

4.1 Asimismo, señala que en el contexto de la declaratoria de emergencia sanitaria debida a la situación de Pandemia mundial originada por la propagación del COVID 19, mediante el Decreto Supremo N.º 011- 2020-TR se estableció lo siguiente: **“4.1 Los empleadores incursos en el artículo 3º del Decreto de Urgencia N.º 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.º 038-2020.”**

4.2 Como se advierte de la simple lectura de la disposición citada por el sujeto inspeccionado, las medidas que se permite adoptar al empleador, para el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia 038- 2020, son aquellas reguladas por el marco legal vigente. **En el presente caso, la modificación de la jornada de trabajo efectuada en el centro de trabajo inspeccionado contraviene la Constitución y la Ley por haber excedido los límites impuestos por dichas normas imperativas. Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC), en su Estudio General del 2005 denominado Horas de trabajo. ¿De lo fijo a lo flexible?, en el marco de la 93 reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2005), ha precisado en su párrafo 57 lo siguiente: “57. Estos toques fijados a las horas normales de trabajo deben considerarse como límites máximos absolutos, que no admiten variaciones ni excepciones, aún consensuadas por las partes”.** (Las negritas y subrayado son nuestros)

9. Que, **el derecho a las 24 horas consecutivas de descanso semanal o el proporcional, como es el caso de las jornadas atípicas, es de carácter necesario relativo, de tal forma que sobre este piso mínimo la autonomía privada puede establecer un mejor derecho o, en otros términos, determinar un nuevo mínimo de origen no heterónimo; es decir, en el que no interviene la autoridad de trabajo como ente definidor, sino que se rige solo por la autonomía de las partes intervinientes (el empleador y el o los trabajadores por sí mismos, o el empleador y el sindicato en representación de los trabajadores).**

10. Por lo antes señalado este Despacho concluye que, la jornada laboral de (30) días de labor efectiva y quince (15) días de descanso, a razón de diez (10) horas de trabajo efectivo diarias, **no es más beneficioso para los trabajadores ya que atenta el disfrute del descanso y el tiempo libre y a la salud**, es por ello que debe confirmarse la resolución venida en grado de apelación en todos sus extremos.

11. Del punto 5 del resumen de apelación, respecto a la medida inspectiva de requerimiento de fecha 16 de octubre del 2020, se tiene que en el presente caso, el inspector de trabajo al haber advertido la vulneración de las disposiciones vigentes por parte de la inspeccionada, le solicitó la documentación que acredite el cumplimiento de sus obligaciones sociolaborales, por lo que se le otorgó el plazo de 03 días hábiles a fin de que, la inspeccionada remita mediante medio electrónico, el cumplimiento de la presente medida para su respectiva verificación; con la debida advertencia de que el incumplimiento de requerimiento constituirá una infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa, de conformidad con lo prescrito por los artículos 36 y 39 de la LGIT, en concordancia con los artículos 45 y 46 de su Reglamento, aprobado por D.S. N.º 019-2006-TR”.

12. Pues bien, conforme al sub numeral 5.3) del numeral 5) del artículo 5º de la Ley, en el desarrollo de las funciones de inspección, 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 advierte la comisión de infracciones, otorgando un plazo para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones advertidas.

13. De otro lado, el artículo 9° de la Ley, establece que los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores- Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello.

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

15. Es así que, el Reglamento en el numeral 46.7) del artículo 46 tipifica y califica como infracción muy grave a la labor inspectiva, la conducta referida a no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral.

16. En el presente caso, como resultado de las actuaciones inspectivas de investigación el inspector comisionado al comprobar la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral por parte del sujeto inspeccionado, emitió la medida de requerimiento, para lo cual le otorgó un plazo razonable al empleador para que subsane las infracciones detectadas, sin embargo, vencido el plazo otorgado el sujeto inspeccionado no cumplió con la medida de requerimiento, razón por la cual el Inspector comisionado consignó en el acta de Infracción, que el incumplimiento referido constituye una infracción muy grave en materia a la labor inspectiva, por lo que propone sancionarlo económicamente, siendo así este Despacho considera que debe confirmarse la sanción referida a esta materia

17. De los supuestos principios y derechos vulnerados, *esta instancia no emitirá pronunciamiento alguno, toda vez que la inspeccionada se limita a citar normativa y doctrina, sin especificar hechos concretos que guarden conexión lógica con las supuestas vulneraciones a los principios que invoca.*

18. En consecuencia, teniendo en cuenta que los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia; corresponde confirmar la resolución venida en grado en todos sus extremos.

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.° 028-2018-Sunafil;

Se resuelve:

Artículo Primero. - Declarar **infundado** el recurso de apelación interpuesto **Minera La Zanja S.R.L.**, mediante escrito de registro N.° 29936-2021, de fecha 04 de marzo del 2021, contra la Resolución de Sub Intendencia N.° 036 -2021-Sunafil/IRE-CAJ/SIRE.

Artículo Segundo. - **Confirmar** la Resolución de Sub Intendencia N.° 036-2021-Sunafil/IRE-CAJ/SIRE, de fecha 29 de enero del 2021, en todos sus extremos, así como una sanción

económica de **S/ 133,300.00 (Ciento treinta y tres mil trescientos con 00/100 Soles)**, como el total de la multa impuesta.

Artículo 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.º 012-2013-TR.

Hagase saber.

Documento firmado digitalmente

Jorge Eduardo Maguiña Aliaga

Intendencia Regional De Cajamarca

Documento publicado en la página web de Sunafil.