



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 724-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

<b>EXPEDIENTE SANCIONADOR</b>	<b>:</b>	<b>503-2020-SUNAFIL/IRE-AQP</b>
<b>PROCEDENCIA</b>	<b>:</b>	<b>INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA</b>
<b>IMPUGNANTE</b>	<b>:</b>	<b>INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BRYCE S.A.C.</b>
<b>ACTO IMPUGNADO</b>	<b>:</b>	<b>RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP</b>
<b>MATERIA</b>	<b>:</b>	<b>RELACIONES LABORALES LABOR INSPECTIVA</b>

*Sumilla:* Se declara, **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BRYCE S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 17 de diciembre de 2021.

Lima, 02 de agosto de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por la INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BRYCE S.A.C. (en adelante, **la impugnante**) en contra de la Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 17 de diciembre 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° 002863-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>, las mismas que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 274-2020-SUNAFIL/IRE-AQP (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otra, de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no acreditar que la remuneración percibida por los docentes, en ningún caso, se encuentre por debajo de la remuneración mínima vital; y, una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento, el cual tenía como objeto que el sujeto inspeccionado subsane los incumplimientos señalados.

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento de las siguientes materias: Planillas o registros que la sustituyan (registro de trabajadores y otros en planilla), Remuneraciones (pago de la remuneración, sueldos y salarios, remuneración mínima vital)

- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 490-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 22 de diciembre de 2020, notificada a la impugnante, el 28 de diciembre 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 e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).
- 1.3** De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 027-2021-SUNAFIL/SIAI-AQP, de fecha 22 de enero de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Arequipa, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 446-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, de fecha 10 de setiembre de 2021<sup>2</sup>, multó a la impugnante por la suma de S/ 62,006.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la remuneración correspondiente a los meses de enero y febrero de 2020, en perjuicio de catorce trabajadores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 16,856.00.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar que la remuneración mínima, en ningún caso se encuentre por debajo de la remuneración mínima vital, en perjuicio de diecisiete trabajadores, tipificada en el numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 22,575.00.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento notificada el 19 de noviembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 22,575.00.
- 1.4** Con fecha 30 de setiembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 446-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, argumentando principalmente, lo siguiente:
- i. Sobre el incumplimiento del pago íntegro y oportuno de remuneraciones, en los descargos presentados se desvirtuó las imputaciones atribuidas, empero en la resolución apelada no se efectuó una debida valoración de las pruebas aportadas, ni las normas legales que amparan dicho descargo.
  - ii. En relación a la docente Elizabeth Merina Vicente Follano, no existe obligación legal de pago de remuneraciones, pues, en el mes de enero de 2020 no existía vínculo laboral. Ello se corrobora con la liquidación de beneficios sociales al 31 de diciembre de 2019 suscrita por la docente. Si bien, se procedió a contratar nuevamente los servicios de Elizabeth Marina Vicente Follano, este se dio con vigencia del 01 de marzo de 2020 al 31 de diciembre de 2020.
  - iii. En relación a los docentes Jackeline Sandra Calcina Quispe, Maria Jeanette Callata Gonzales, Anita Maria Auxiliadora Concha Fernández, Cesar Augusto Concha Herencia,

---

<sup>2</sup> Notificada el 13 de setiembre de 2021, véase folio 56 del expediente sancionador.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 724-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

Marco Antonio Huancollo Coaquira, Rosita Llaza Huayhua, Richard Alfonso Mogrovejo Medina, Richard Genaro Molina Salgado, Carlos Adrian Ponce Vilca, Miguel Elíseo Portugal Negron, Mariza Elizabeth Rázuri Cordova de Franco, María Luisa Salas Valenzuela de Saenz, Walter Frank Silva Braco y Elizabeth Marina Vicente Follano, no existe obligación legal de pago, en tanto conforme al artículo 6 del TUO del D.Leg. 728 aprobado por D.S. N° 003-97-TR, si bien constituye un derecho del trabajador el pago de sus remuneraciones, este derecho está supeditado a que el trabajador haya prestado servicios efectivos a favor del empleador.

- iv. Sobre el incumplimiento del pago de la remuneración mínima vital, la resolución apelada adolece de todo sustento legal, el Decreto de Urgencia 038-2020, entre otras medidas, establece la posibilidad de reducir la jornada y consiguiente remuneración de los trabajadores. Que en aplicación del artículo 3 del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, Decreto Supremo N° 007-2002-TR, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, y el criterio del Tribunal Constitucional señalado en la sentencia recaída en el expediente 3331-2003-AA/TC, se puede reducir la jornada de trabajo, inclusiva de forma unilateral pero, para reducir la remuneración se deberá pactar con el trabajador, por lo que sí resulta legal la reducción de la jornada de trabajo y la reducción de la remuneración, en tanto ello deriva de un pacto entre el trabajador y empleador, por tanto, dichas reducciones se encuentran justificados legal y jurisprudencialmente.
- v. Sobre incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, la inspeccionada no incurrió en dicha infracción. Ha cumplido con todos los requerimientos efectuados por SUNAFIL.

**1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 17 de diciembre de 2021<sup>3</sup>, la Intendencia Regional de Arequipa declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Del acta de acuerdos de fecha noviembre de 2020, cláusula tercera, numeral 4, se desprende que los trabajadores reconocen expresamente que en los meses de enero y febrero de cada año, incluido el 2020, no realizan ninguna actividad laboral, por lo que, no les corresponde el pago de remuneración alguna, en todo caso, existe una suspensión de la relación laboral; advirtiéndose que dicho acuerdo carece de validez, ya que versa sobre derechos laborales irrenunciables, lo cual fue determinado por el inspector actuante en los hechos constatados del acta de infracción, sin dejar de mencionar que la suspensión perfecta de la relación laboral, se basa en supuestos distintos al que se presente en el caso de autos.
- ii. Se tiene probado la existencia del vínculo laboral entre la inspeccionada y Elizabeth Merina Vicente Follano, durante el mes de enero de 2020, lo que además se corrobora

---

<sup>3</sup> Notificada el 20 de diciembre de 2021, véase folio 76 del expediente sancionador.

de la constancia de modificación o actualización de datos del trabajador, formulario 1604-2, comprobante de información registrada obrante a folio 78 del expediente inspectivo; denotándose de dicho documento, que no existió interrupción del vínculo laboral a partir del 01 de marzo de 2018, habiendo declarado la inspeccionada, que la trabajadora en referencia cuenta con un tipo de contrato a plazo indeterminado.

- iii. El inspector comisionado verificó que la remuneración percibida por los trabajadores detallados en el cuadro N° 6 del Acta de Infracción se encuentran por debajo de la remuneración mínima vital, lo cual se condice además con la información contenida en los formatos R01: Trabajadores datos de ingresos, tributos y aporte de los meses de enero a septiembre de 2020, teniendo devengados por debajo de los S/ 930.00 (Novecientos treinta con 00/100 soles).
- iv. Si bien la normatividad sobre la materia permite la reducción de la remuneración, que puede efectuarse de manera consensuada o no consensuada, ésta resulta válida siempre que sea excepcional y razonable, conforme se tiene de la Casación Laboral N° 00489-2015 LIMA. La reducción de la remuneración resulta viable, siempre que obedezca a causas objetivas y se ajuste a criterios de excepcionalidad, razonabilidad y proporcionalidad; no siendo posible en ningún caso, que tal reducción sea inferior a la remuneración mínima vital, ya que ello implicaría desconocer los límites que ha fijado el Estado como salario suficiente para la subsistencia de un trabajador y de su familia.
- v. Habiéndose determinado la responsabilidad de la inspeccionada sobre las infracciones atribuidas, se concluye que la inspeccionada no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento, incurriendo en una infracción muy grave a la labor inspectiva, de acuerdo con el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.6 Con fecha 13 de enero de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Arequipa, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP.

1.7 La Intendencia Regional de Arequipa admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 000045-2022-SUNAFIL/IRE-AQP, recibido el 19 de enero de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

## II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>4</sup>, 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° 29981<sup>5</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>6</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17

---

<sup>4</sup> “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.”

<sup>5</sup>“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.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 724-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>7</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>8</sup> (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 una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.

---

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.”

<sup>6</sup> "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.”

<sup>7</sup> "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL.

Artículo 17.- Instancia Administrativa

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

<sup>8</sup> "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.”

- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias<sup>9</sup>.
- 3.4.** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.
- 3.5.** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BRYCE S.A.C.**

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que la INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BRYCE S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, que confirmó la sanción impuesta de S/ 62,006.00, por la comisión entre otra, de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT; y, una (01) infracción MUY GRAVE a labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del 46 del citado cuerpo normativo; dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 21 de diciembre de 2021.
- 4.2.** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por la INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BRYCE S.A.C.

---

<sup>9</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 724-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 13 de enero de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, señalando principalmente, los siguientes argumentos:

#### **Sobre la Presunta Infracción referida al Pago de la Remuneración Mínima Legal**

- i. En el marco del estado de emergencia decretado por el gobierno para prevenir la propagación del Covid 19, surgieron una serie de medidas destinadas a mantener la vigencia de la relación laboral, así, se dictó el D.U. N° 038-2020, donde, se establecieron "Medidas para Preservar el Empleo de Los Trabajadores", algunas de ellas, involucran la posibilidad de reducir la jornada y la remuneración de los trabajadores: a) El Art. 6 del D.L. 882 "Ley de Promoción en la Inversión de la Educación", establece que el personal docente de las instituciones educativas particulares bajo relación de dependencia, se rigen por las normas del régimen laboral privado; b) El Art. 3 del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por D.S. N° 008-2002-TR, señala que, "La reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador a que se refiere el segundo párrafo del artículo 1 de la ley, no podrá originar una reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario"; c) Se debe tener presente el criterio del Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el expediente 3331-2003-AA/TC, fundamento 4: "(...) Si bien, conforme al artículo 1 del D.S. 007-2002-TR, TUO del D.L. 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, se puede establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a las máximas ordinarias, el artículo 3 del Decreto Supremo 008-2002-TR, Reglamento del TUO del Decreto Legislativo 854, dispone que la reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador a que se refiere el segundo párrafo del artículo 1, citado precedentemente, no podrá originar a reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo, salvo pacto expreso en contrario". En consecuencia, sí resulta legal, la reducción de la jornada de trabajo, y de la remuneración, si ello se deriva de un pacto entre el trabajador y el empleador; y si, el horario del trabajador es inferior al mínimo establecido por ley, entonces es claro que la reducción de la remuneración puede darse también en términos inferiores a la remuneración mínima legal.
- ii. Respecto al mes de abril del año 2020, se estableció una reducción de la jornada de trabajo, derivado del cambio de modalidad de la jornada ordinaria a la de "pago por horas" (horas lectivas); siendo que la reducción de la jornada ordinaria de trabajo, implicaba la reducción de la remuneración mensual, inclusive por debajo del monto de la remuneración mínima vital. Precisamente; los términos de la variación de la jornada

de trabajo, y la reducción de la remuneración de los citados trabajadores, inclusive por debajo de la remuneración mínima vital mensual, ha sido consecuencia del acuerdo celebrado entre los trabajadores y nuestra institución educativa, según así se desprende del Acta de Acuerdos celebrado entre ambas partes, obrante en autos, a que se refieren los Numerales 1, 2, y 3 del referido documento; así, del Numeral 1, se establece lo siguiente: "...se establece modificar el horario de trabajo establecido en los contratos de trabajo de los trabajadores que celebran el presente acuerdo, a la modalidad de pago por horas (horas lectivas) de trabajo, las que pueden ser inferiores a las 08 horas diarias y 48 horas semanales."; por otro lado, en el Numeral 3, se establece: "...que para el caso que la jornada de trabajo asignada a los trabajadores sea inferior a la jornada ordinaria...el pago de dichas horas, luego del cálculo respectivo, en su sumatoria total, podrá ser inferior a la remuneración mínima vital...". Por tanto, está acreditado que la reducción de la remuneración de los trabajadores por el mes de abril del 2020, correspondió a un acuerdo o pacto expreso entre éstos y nuestra institución educativa, según también se desprende del documento de fecha 27 de marzo del 2020 referido al Cuadro de Horas de Trabajadores del mes de abril del 2020.

- iii. Al mes de abril del 2020, la mayoría de los trabajadores desarrollaron sus actividades laborales en jornadas muy inferiores al mínimo legal, con la única excepción del trabajador Jesús Luis Malico Mamani, todos ellos laboraron en dicho mes, únicamente 50 horas, lo que equivale a 12.5 horas a la semana aproximadamente; siendo que en el caso del trabajador Jesús Luis Malico Mamani, el mismo solo laboró 25 horas en el mes de abril en referencia. En consecuencia, está probado que los trabajadores en el mes de abril, laboraron en jornadas inferiores al mínimo legal, y siendo que el pago de sus remuneraciones se pactó bajo la modalidad de pago por horas, entonces las remuneraciones percibidas por éstos en el mes de abril del 2020, son perfectamente proporcionales a las horas trabajadas, siendo ello, expresamente reconocido en el Acta de Acuerdos, en el Numeral 5, señalan lo siguiente: "Los trabajadores reconocen expresamente, que las remuneraciones percibidas durante el presente año 2020, son correctos, y corresponden proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas, previamente convenidas con la Entidad Educativa, por lo que no tiene reclamo alguno al respecto". En la resolución recurrida, se ha inaplicado las normas legales invocadas; y no se ha meritado en toda su extensión, los acuerdos adoptados entre mi poderdante y los trabajadores, donde es claro, que no se vulnera el principio de irrenunciabilidad de sus derechos, pues tales acuerdos están justificados legal y jurisprudencialmente.

#### Sobre la presunta infracción por no cumplir con la Medida Inspectiva de Requerimiento

- iv. Mi poderdante, durante el periodo de investigación ha cumplido debidamente con los requerimientos efectuados por SUNAFIL.
- v. Respecto a cualquier requerimiento de cumplimiento de obligaciones laborales a favor de los trabajadores presuntamente afectados; debe tenerse en consideración, nuestros argumentos, que no se nos es exigible el cumplir obligaciones laborales más allá de las ya cumplidas debidamente por nuestra parte; de allí, que la imputación que se nos hace carece de sustento legal.





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 724-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

##### **De la rectificación de error material en la resolución impugnada**

- 6.1.** El numeral 212.1 del artículo 212 del TUO de la LPAG, establece que: “Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión”.
- 6.2.** Asimismo, de conformidad con el artículo 17 del Reglamento 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”.
- 6.3.** La Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 17 de diciembre de 2021, incurre en errores materiales, respecto al considerando 1.3, pues se aprecia que se incurrió en error material al momento de invocar los hechos que constituyen infracción, su calificación y tipificación legal, según lo resuelto por la autoridad de primera instancia, en la Resolución de Sub Intendencia N° 446-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, de fecha 10 de setiembre de 2021.

Dice:           **“1.3 De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito del Acta de Infracción e Informe Final de Instrucción, sanciona a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de S/ 62,006.00 (Sesenta y dos mil seis con 00/100 soles), por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la remuneración correspondiente a los meses de enero y febrero de 2020, en perjuicio de catorce (14) trabajadores, infracción tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración mínima, en perjuicio de diecisiete (17) trabajadores, infracción tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento notificada el 24 de

febrero de 2020, en perjuicio de diecinueve (19) trabajadores, infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.”

Debe decir: “**1.3 De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito del Acta de Infracción e Informe Final de Instrucción, sanciona a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de S/ 62,006.00 (Sesenta y dos mil seis con 00/100 soles), por haber incurrido en:

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la remuneración correspondiente a los meses de enero y febrero de 2020, en perjuicio de catorce (14) trabajadores, infracción tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24° del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración mínima, en perjuicio de diecisiete (17) trabajadores, infracción tipificada en el **numeral 25.1 del artículo 25° del RLGIT.**
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento **notificada el 19 de noviembre de 2020**, en perjuicio de diecinueve (19) trabajadores, infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.”

6.4. Que, advertidos los errores materiales incurridos en la Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 17 de diciembre de 2021, y considerando que el mismo no altera los aspectos sustanciales de dicha resolución, ni constituye la extinción o una modificación esencial de este acto, resulta necesario rectificar de oficio, los errores materiales incurridos, conforme a la regulación establecida en el TUO de la LPAG y el Reglamento del Tribunal.

6.5. Lo anterior se sostiene dado que la decisión final no ha sido cambiada como resultado del error incurrido por la Administración. Lo anterior no soslaya el debido cuidado que debe tener la Administración y el deber de diligencia que conlleva la actuación como autoridad instructora, sancionadora o revisora, en el caso del recurso de apelación.

De las infracciones muy graves materia de sanción

6.6. Fluye de la Resolución de Sub Intendencia N° 446-2021-SUNAFIL/IRE-ARE/SIRE, de fecha 10 de setiembre de 2021, la imposición de sanción económica a la impugnante, ascendente a la suma de S/ 62,006.00, al haberse determinado, entre otra, la comisión de dos (02) infracciones muy graves, las cuales se detallan a continuación: **i)** Una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT, al no haber acreditado que la remuneración mínima percibida por diecisiete (17) trabajadores, en ningún caso, se encuentre por debajo de la remuneración mínima vital, y; **ii)** Una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, al no haber adoptado las acciones dispuestas en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 19 de noviembre de 2020.

6.7. Respecto a la primera infracción, la impugnante ha alegado que existe normativa (artículo 6 del D.L. 882, artículo 3 del Reglamento del TUO de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, sentencia recaída en el expediente 3331-2003-AA/TC) que ampara



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 724-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

tanto la reducción de la jornada de trabajo, como de la remuneración, si ello se deriva de un pacto entre el trabajador y el empleador; y sí, el horario del trabajador es inferior al mínimo establecido por ley, entonces “es claro que la reducción de la remuneración puede darse también en términos inferiores a la remuneración mínima legal”.

- 6.8. En primer lugar, conviene recordar que el artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece que "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual". Asimismo, estipula que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. En ese sentido, la prestación de servicios del trabajador debe ser remunerada por cuanto la remuneración constituye la obligación del empleador de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que este pone a su disposición.
- 6.9. Con relación a la jornada de trabajo y la remuneración, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en sobretiempo, menciona la posibilidad de establecer por ley, convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a las máximas ordinarias. No obstante, el artículo 3 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2002-TR, advierte que la reducción de la jornada por convenio o decisión unilateral del empleador a que se refiere el artículo citado precedentemente, **no podrá originar la reducción en la remuneración que el trabajador haya venido percibiendo**, salvo pacto expreso en contrario (énfasis añadido).
- 6.10. Concordante a ello, y en el marco de la emergencia sanitaria dispuesta por el gobierno, en el contexto del COVID 19, se emitió el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, documento que establece normas complementarias para la aplicación del Decreto de Urgencia N° 038-2020, que establece medidas complementarias para mitigar los efectos económicos causados a los trabajadores y empleadores ante el Covid-19 y otras medidas. El referido dispositivo estableció en el Capítulo II, artículo 4, la adopción de algunas medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, entre las cuales: "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: (...) d) Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. **Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV).** e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia No 038-2020 (...)" (énfasis añadido).

- 6.11. Como podemos apreciar, no existe norma alguna que faculte reducir la remuneración de los trabajadores (sea consensuada o unilateral), a un monto inferior a la remuneración mínima vital. Esta es pues una garantía normativa establecida en el artículo 23 de la Carta Magna, en la cual se advierte, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales.
- 6.12. Ahora bien, en el caso que nos ocupa, tenemos que producto de las diligencias desplegadas, el inspector actuante verificó que diecisiete (17) docentes<sup>10</sup> de la institución educativa venían percibiendo una remuneración que se encuentra por debajo de la remuneración mínima vital de S/ 930.00<sup>11</sup>. La impugnante, no ha negado tal afirmación, ni mucho menos, por el contrario, refiere que la reducción remunerativa es legal, y se sustenta en un Acta de Acuerdos de fecha noviembre de 2020, suscrita con los docentes afectados, en cuya cláusula tercera, se consignan las siguientes reglas:

**"(...) TERCERO:** Que estando a los antecedentes mencionados en las cláusulas precedentes, e invocando el irrestricto derecho a una libre voluntad de las partes, en aras de privilegiar la vigencia laboral entre la Institución Educativa BRYCE S.A.C. y sus trabajadores, entre estos los mencionados en el exordio de la presente acta; se conviene en celebrar los siguientes acuerdos

1.- Que en aplicación del D.U. N° 038-2020, se establece modificar el horario de trabajo establecido en los contratos de trabajo de los trabajadores que celebran el presente acuerdo, a la modalidad de "paga" por horas (horas lectivas) de trabajo, las que pueden ser inferiores a las 08 horas diarias o 48 semanales.

2,- Que el cálculo de horas de trabajo asignadas a cada trabajador (docente y otros), será establecido en el cronograma u horario de trabajo asignado a cada trabajador, ya sea semanal o mensual.

3.- Que, **para el caso, que las horas de trabajo asignadas a los trabajadores (docentes y afines), sea inferior a la jornada ordinaria diaria de 08 horas o 48 horas semanales, el pago de dichas horas, luego del cálculo respectivo, en sumatoria mensual, podrá ser inferior a la remuneración mínima vital (reducción de remuneración por falta de horas de trabajo).** Al efecto, en el rol u horarios de trabajo asignados a cada trabajador, se establecerá el monto de pago por hora de trabajo.

4,- Los trabajadores, reconocen expresamente que, en los meses de enero y febrero de cada año, incluido el año 2020, no realiza ninguna dase de actividad laboral, paro lo que, no les corresponde el pago de remuneración alguna; en todo caso, existe una suspensión temporal del vínculo laboral por dicho periodo de tiempo. En el mes de enero se les abona el monto de sus vacaciones y cts correspondientes tal como figura en sus boletas de pago.

5.- Los trabajadores reconocen expresamente, que las remuneraciones percibidas durante el presente año 2020, esto es, al mes de octubre del año en

---

<sup>10</sup> Calcina Quispe Jacqueline Sandra, Callata Gonzalez Maria Jeanette, Del Carpio Gamarra José Vicente Leonardo, Huancollo Coaquira Marco Antonio, Llaza Huayhua Rosita, Mallco Mamani Jesus Luis, Marquez Villanueva Betty Esmeralda, Mogrovejo Medina Richard Alfonso, Molina Salgado Richard Genaro, Ponce Vilca Carlos Adrian, Portugal Negrón Miguel Eliseo, Razuri Cordova De Franco Mariza Elizabeth, Salas Valenzuela De Saenz Maria Luisa, Silva Bravo Walter Frank , Ticona Mamani Jenny Luz, Vicente Follano Elizabeth Marina, Y, Vizcarra Valencia Patricia Gaby.

<sup>11</sup> El artículo 1° del Decreto Supremo N° 004-2018-TR, Decreto Supremo que Incrementa la Remuneración Mínima Vital de los Trabajadores Sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, establece "incrementar en S/ 80.00 (ochenta y 00/100 Soles) la Remuneración Mínima Vital de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, con lo que la Remuneración Mínima Vital pasará de S/ 850.00 (ochocientos cincuenta y 00/100 Soles) a S/ 930.00 (novecientos treinta y 00/100 Soles); incremento que tendrá eficacia a partir del 1 de abril de 2018



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 724-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

curso, son correctos, y corresponden proporcionalmente a las horas efectivamente trabajadas, previamente convenidas con la Entidad Educativa; por lo que no tienen reclamo alguno al respecto. (...)” (énfasis añadido).

- 6.13.** Tal como se aprecia de lo esgrimido precedentemente, el “Acta de Acuerdo” presentado por la impugnante, contiene una cláusula ilegal que vulnera la garantía constitucional contenida en el artículo 23 de norma fundamental, pues estipula una remuneración inferior a la remuneración mínima vital, lo cual, además, soslaya la prohibición contenida en el numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-202.
- 6.14.** Ahora bien, el Tribunal Constitucional, en análisis del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, ha mencionado que "hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley (...) En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26 de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos (...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley. No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda. (...) la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede "despojarse", permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. (...) el principio de irrenunciabilidad de ser hechos 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 orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral".
- 6.15.** Así, por el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, se busca la protección de derechos en materia laboral, por eso son inválidos los actos de renuncias de derechos no disponibles. Es decir, prohíbe que, por medio de un acto de disposición, el titular de un derecho renuncie a un derecho establecido en una norma imperativa. En aplicación del citado principio, se puede establecer que los acuerdos contrarios o vulneratorios de los derechos laborales, contenidos en el Acta de Acuerdos de fecha noviembre del 2020, son nulos de pleno derecho y no surten efecto alguno. Por lo tanto, la impugnante tenía la obligación de procurar que, bajo ningún efecto, sus trabajadores perciban una contraprestación menor a la remuneración mínima vital, lo cual no ha ocurrido en el presente caso. Por lo que, no corresponde acoger sus alegatos, en este extremo.

- 6.16. Luego del análisis pertinente, y al evidenciar el incumplimiento de sus obligaciones en materia sociolaboral, el Inspector actuante emitió una medida inspectiva de requerimiento de fecha 19 de noviembre de 2020, con el fin de que la impugnante adopte las medidas necesarias para garantizar la subsanación de los incumplimientos advertidos, debiendo acreditar ello, en el plazo máximo de cuatro (04) días hábiles.

**Figura N° 01**  
**Medida de requerimiento de fecha 19 de noviembre de 2020**



- 6.17. Sin embargo, al vencimiento del plazo concedido, la impugnante no presentó la información requerida por el inspector actuante. Consecuentemente, se determinó la comisión de la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del RLGIT.

- 6.18. Respecto a este punto, la impugnante ha reiterado los mismos argumentos esbozados para las demás infracciones, por lo que, habiendo sido desestimadas, se advierte que no ha podido desvirtuar su responsabilidad en este extremo.

- 6.19. Por las consideraciones expuestas, corresponde desestimar el recurso de revisión, confirmando las multas impuestas por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT; y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

## VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

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



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 724-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

<b>N°</b>	<b>Materia</b>	<b>Presunta conducta infractora</b>	<b>Tipificación legal y clasificación</b>
1	Relaciones laborales	No acreditar el pago íntegro de la remuneración correspondiente a los meses de enero y febrero de 2020, en perjuicio de 14 trabajadores.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT <b>GRAVE</b>
2	Relaciones laborales	No acreditar que la remuneración mínima percibida, en ningún caso se encuentre por debajo de la remuneración mínima vital, en perjuicio de 17 trabajadores.	Numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>
3	Labor inspectiva	No cumplir la medida inspectiva de requerimiento de fecha 19 de noviembre de 2020.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT <b>MUY GRAVE</b>

**7.2.** Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

#### **POR TANTO**

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

#### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - **RECTIFICAR**, de oficio y con efecto retroactivo a la fecha de su emisión, los errores materiales incurridos en la Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, de fecha 17 de diciembre de 2021, conforme a lo señalado en el considerando **6.3** de la presente resolución.

**SEGUNDO.** - Declarar, **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por la INSTITUCIÓN EDUCATIVA BRYCE S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-

AQP, de fecha 17 de diciembre de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Arequipa, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 503-2020-SUNAFIL/IRE-AQP, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**TERCERO. - CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 182-2021-SUNAFIL/IRE-AQP, en el extremo referente a la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT; y la infracción muy grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo.

**CUARTO.** - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

**QUINTO.** – Notificar la presente resolución a la INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA BRYCE S.A.C., y a la Intendencia Regional de Arequipa, para sus efectos y fines pertinentes.

**SEXTO.** - Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Arequipa.

**SÉPTIMO.** - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**KATTY ANGÉLICA CABALLERO SEGA**

Vocal Alterna

**Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI**