



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 631-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

cabe atribuirle la configuración de la responsabilidad subjetiva al no haberse cometido las infracciones imputadas, existiendo vulneración a los principios de veracidad y presunción de inocencia por desconocer el convenio y no tomar por ciertos los documentos aportados por la empresa.

- iii) En el presente caso, se incurre en una motivación aparente al tratar de sustentar la imputación de la infracción referida al pago de horas extras, pues no se ha determinado cual fue la labor efectiva que el trabajador afectado habría realizado, desconociendo lo regulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, ya que dicho documento precisa que las horas extras son excepcionales y con previa autorización por parte de la empresa para su realización. En el presente caso, los inspectores no han acreditado que se haya autorizado al supuesto trabajador afectado.
- iv) Conforme al Decreto Supremo N° 008-2020-TR, se debe acreditar el trabajo en sobretiempo con medios probatorios adicionales al registro de asistencia. Sin embargo, no se ha acreditado el trabajo efectivo desarrollado en el supuesto tiempo extra; por ejemplo, que labor efectiva desarrollo en los minutos consignados en cada día trabajado, pudiendo dicho trabajador realizar otras actividades durante las supuestas horas extras. Por lo tanto, corresponde revocar este extremo.
- v) A través de la medida inspectiva de requerimiento, los inspectores de trabajo solicitaron que la impugnante acredite el pago de las remuneraciones mensuales, gratificaciones legales y trucas, bonificación extraordinaria y compensación por tiempo de servicios a favor del trabajador considerado como afectado; sin embargo, no existió vulneración al ordenamiento legal. Por lo tanto, considerando el carácter unitario de la medida inspectiva de requerimiento, en caso el administrado verifique que lo requerido no respeta el principio de legalidad, tiene derecho a resistirse a lo pedido por ser violatorio. Por ello, la empresa no se encontraba en la obligación de cumplir lo pedido en la referida medida inspectiva.
- vi) Se solicita el uso de la palabra a través de una audiencia para informar oralmente los alegatos de la empresa.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

- 6.1 De conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, las autoridades administrativas “deben actuar con respecto a la Constitución, a la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

6.2 Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente⁸, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG⁹, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”¹⁰.

6.3 Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

Los recursos administrativos del procedimiento administrativo sancionador son aquellos previstos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos."

6.4 En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en el punto 3.4 de la presente resolución.

6.5 Respecto de la finalidad del recurso de revisión, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

"La adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la

⁸ "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 217. Facultad de contradicción

217.1 Conforme a lo señalado en el artículo 120, frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos señalados en el artículo siguiente, iniciándose el correspondiente procedimiento recursivo.

(...)"

⁹ "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. Recursos administrativos

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

Solo en caso que por ley o decreto legislativo se establezca expresamente, cabe la interposición del recurso administrativo de revisión.

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días."

¹⁰ Numeral 1 del artículo 11 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 631-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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” (énfasis añadido).

- 6.6 Entendiéndose, que 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.
- 6.7 En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del Reglamento del Tribunal.
- 6.8 Por lo tanto, corresponde analizar lo expuesto por la impugnante en el recurso de revisión materia de autos, a la luz de los expedientes administrativos (inspectivo y sancionador) y lo señalado por la Intendencia Regional de Ayacucho en la resolución impugnada sobre los extremos referidos a las infracciones calificadas como muy graves, vinculadas con el no pago íntegro y oportuno de las horas extras laboradas por el señor Luis Alberto Marín Oré (en adelante, el trabajador afectado), más el interés legal laboral correspondiente al periodo laboral del 03 de enero 2017 hasta el 20 de abril de 2020, así como con el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de diciembre de 2020.

Sobre la infracción muy grave por no pagar íntegra y oportunamente las horas extras laboradas

- 6.9 Es importante resaltar que, el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo señala que: “El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. Nadie puede ser obligado a trabajar horas extras, salvo en los casos justificados en que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor que ponga en peligro inminente a las personas o los bienes del centro de trabajo o la continuidad de la actividad productiva. (...) La autoridad administrativa de trabajo dispondrá la realización de inspecciones en forma permanente con el objeto de velar por el estricto cumplimiento del pago de las horas extras laboradas. No obstante, **en caso de acreditarse una prestación de**

servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”. (énfasis añadido)

- 6.10 Este dispositivo, a su vez, encuentra su desarrollo reglamentario en el primer párrafo del artículo 22 del Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 008-2002-TR, que señala: “En el caso del último párrafo del Artículo 9 de la Ley, la prestación de servicios en sobretiempo que no cuente con disposición expresa del empleador se entenderá prestada con su autorización tácita y en forma voluntaria por el trabajador”.
- 6.11 Es importante señalar además que, el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR que dicta disposiciones sobre el registro de control de asistencia y salida en el régimen aboral de la actividad privada señala: “Si el trabajador se encuentra en el centro de trabajo **antes** de la hora de ingreso y/o permanece después de la hora de salida, se presume que el empleador ha dispuesto la realización de labores en sobretiempo por todo el tiempo de permanencia del trabajador, salvo prueba en contrario, objetiva y razonable”. (énfasis añadido)
- 6.12 Sobre la base de la normativa antes señalada, es claro que el trabajo en sobretiempo se puede realizar con la autorización expresa o tácita del empleador. Sin embargo, si la autorización es tácita, el solo hecho de que el trabajador acredite haberse quedado a laborar más allá de la hora de salida del centro de labores, genera la presunción de que ha realizado trabajo sobretiempo con autorización del empleador, correspondiendo a este último la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional, de acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema en la Casación Laboral N° 17885-2017-DEL SANTA, pues corresponde a los empleadores fiscalizar que sus trabajadores no permanezcan en el centro laboral luego de su hora de salida, ya que, de ocurrir ello, se presumirá que dicha permanencia ha sido acordada con el empleador y que, por ende, debe ser remunerada como trabajo en sobretiempo.
- 6.13 En este punto, es necesario traer a colación lo señalado por la Corte Suprema en la sentencia de Casación Laboral 1196-2016, Lima, en la que se precisó que **los registros de entradas y salidas de los trabajadores son prueba suficiente e idónea para demostrar que el trabajador realizó trabajo en horas de sobretiempo.**
- 6.14 En el numeral 4.3 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, los inspectores de trabajo dejaron constancia, de manera detallada, los minutos extras por día que laboró el trabajador afectado, los cuales sumados hacen un total de 151 horas y 31 minutos, información extraída del registro de asistencia exhibido por la propia impugnante, obrante a folios 119 a 860 del expediente inspectivo.
- 6.15 Por lo tanto, al ser el registro de control de asistencia un medio de prueba idóneo para establecer la existencia o inexistencia del trabajo en sobretiempo y horas extras, de acuerdo a las consideraciones antes expuestas, no resulta necesario contar con otros medios de prueba que acrediten el trabajo en sobretiempo y horas extras, ni tampoco acreditar la labor efectiva realizada por el trabajador durante el sobretiempo, ya que corresponde al empleador la carga probatoria de demostrar que el trabajador permaneció en las instalaciones de la empresa por cualquier otra razón distinta a la de ejecutar trabajo adicional. En consecuencia, la conducta típica y antijurídica por parte de la impugnante,



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 631-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

ha quedado demostrada y evidenciada. Por lo tanto, en virtud de todo lo antes expuesto, los argumentos de la impugnante carecen de sustento legal, no desvirtuando la infracción imputada en este extremo.

Sobre la infracción muy grave por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento

6.16 El artículo 14 de la LGIT establece lo siguiente, respecto de las medidas de requerimiento:

"Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. **Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.** En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse". (énfasis añadido)

6.17 Por ello, la LGIT señala que la emisión de medidas de requerimiento constituye una potestad de los inspectores de trabajo¹¹ con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización¹² en aquellos supuestos en los que la autoridad determine que la vulneración o infracción del ordenamiento jurídico es subsanable

¹¹ Ley General de Inspección de Trabajo, Ley 28806

Artículo 5.- 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:

(...)

5.3 Requerir al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su Justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento.

¹² Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo 019-2006-TR

Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

(...)

17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento. Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

dentro de un plazo razonable, calificándose como una infracción a la labor inspectiva el incumplimiento del mandato dictado por el inspector¹³.

6.18 Es decir, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador. En el presente caso, los inspectores de trabajo emitieron una medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de diciembre de 2020, con la finalidad que la impugnante cumpla con acreditar la subsanación de los incumplimientos advertidos durante las actuaciones inspectivas en materia de relaciones laborales (pago íntegro y oportuno de remuneraciones, gratificación legal y trunca, bonificación extraordinaria, compensación por tiempo de servicio y horas extras). Sin embargo, respecto de los incumplimientos que constituyen infracciones graves, un pronunciamiento de esta Sala implica que se adopte una posición sobre la calificación efectuada de dichas faltas administrativas, resultando en la incompetencia de este Tribunal, y sobre las cuales la autoridad competente, como instancia de apelación, se ha pronunciado ya, habiendo tenido la impugnante, en dicha etapa, la oportunidad de defenderse sobre las conductas infractoras imputadas y calificadas como infracciones graves.

6.19 Por lo tanto, considerando que la medida inspectiva de requerimiento fue debidamente notificada a la impugnante y que contenía el pedido de los inspectores de trabajo de acreditar el pago íntegro y oportuno de las horas extras laboradas por el trabajador afectado por el sobretiempo precisado en la misma medida, en virtud a la información recogida por los registros de control de asistencia exhibido por la propia impugnante, ésta se encontraba en la obligación legal de dar cumplimiento a lo requerido en la referida medida inspectiva, ello de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente resolución, que acredita que la impugnante no cumplió con el pago de horas extras al trabajador afectado, resultando ser razonable la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, ya que, acorde con su naturaleza jurídica, lo que se buscaba con su emisión era revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por la impugnante de manera previa al inicio del procedimiento sancionador, con la adopción de una medida correctiva que, en este caso, era el pago.

Sobre la solicitud de informe oral

6.20 Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; **a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda**; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁴. (énfasis añadido).

¹³Ley General de Inspección de Trabajo, Ley 28806

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva 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 por parte de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.
(...)

¹⁴ Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS "Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 631-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.21 Al respecto, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente N° 01147-2012-PA/TC, en sus fundamentos décimo sexto y décimo octavo señala que:

“Décimo Sexto.- De igual manera este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N.º 0582-2006-PA/TC; Exp. N.º 5175-2007-HC/TC, entre otros)”.

“Décimo Octavo.- Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente”.

6.22 En similar sentido, el Tribunal Constitucional en la resolución recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:

“No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe”.

Derecho Administrativo: (...) 1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

6.23 Ahora bien, los informes orales se sujetan a las particularidades de cada expediente, esto es, “cuando corresponda”, sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones. Así tenemos que, el Tribunal puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que estos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.

6.24 Se debe señalar que, mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SUNAFIL/TLF, este Tribunal por unanimidad, aprobó como precedente de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema de Inspección del Trabajo, entre otros, el criterio contenido en el fundamento 28 del Acuerdo Plenario contenido en la referida resolución, en el que se precisa que, si bien los administrados pueden solicitar una audiencia ante las Salas del Tribunal de Fiscalización Laboral, dicho elemento no es indispensable ni necesario para la ejecución de las competencias que el ordenamiento jurídico le ha asignado a la instancia de revisión. En ese entendido, este colegiado considera que cuenta con elementos

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y 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 del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por AEROPUERTOS ANDINOS DEL PERÚ S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 34-2021-SUNAFIL/IRE-AYAC, de fecha 25 de agosto de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Ayacucho, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 11-2021-SUNAFIL/IRE-AYAC, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 34-2021-SUNAFIL/IRE-AYAC en los extremos referentes a dos (02) infracciones muy graves, tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, respectivamente, por las razones expuestas en la presente resolución.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a AEROPUERTOS ANDINOS DEL PERÚ S.A. y a la Intendencia Regional de Ayacucho, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Ayacucho.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 631-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

LUZ IMELDA PACHECO ZERGA

Vocal titular

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal titular

Vocal ponente: LUIS MENDOZA