CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 019-2024-2-0070- SCE

SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD

EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A. SAN SEBASTIÁN - CUSCO - CUSCO

"PAGO DE MULTA EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES POR ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL, PROVENIENTE DE FISCALIZACIÓN LABORAL"

PERÍODO: 24 DE FEBRERO DE 2022 HASTA EL 15 DE FEBRERO DE 2024

TOMO I DE II

6 DE DICIEMBRE DE 2024
CUSCO – PERÚ

0729

0192024200070000

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO Nº 019-2024-2-0070- SCE

"PAGO DE MULTA EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES POR ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL, PROVENIENTE DE FISCALIZACIÓN LABORAL"

ÍNDICE

	DENOMINACIÓN	Nº Pág.
I.	**ANTECEDENTES**	3
	1. Origen	3
	2. Objetivos	3
	3. Materia de Control y Alcance	3
	4. De la entidad o dependencia	4
	5. Notificación del Pliego de Hechos	5
II.	**ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR**	5
	Trabajadores de Enaco S.A. incurrieron en actos de hostilidad, afectando la dignidad de un trabajador, situación que generó la imposición y pago de multa a la Sunafil, ocasionando perjuicio económico por S/ 12 885,58	5
III.	**ARGUMENTOS JURÍDICOS**	34
IV.	**IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES**	34
V.	**CONCLUSIONES**	34
VI.	**RECOMENDACIONES**	35
VII.	**APÉNDICES**	35

002

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 019-2024-2-0070- SCE

"PAGO DE MULTA EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES POR ACTOS DE HOSTILIDAD LABORAL, PROVENIENTE DE FISCALIZACIÓN LABORAL" PERÍODO: 24 DE FEBRERO DE 2022 HASTA EL 15 DE FEBRERO DE 2024

I. ANTECEDENTES

1. Origen

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a la Empresa Nacional de la Coca S.A., en adelante "Enaco S.A.", corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control 2024 del OCI a cargo del servicio, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-0070-2024-002, iniciado mediante oficio de comunicación de inicio n.° 290-2024-ENACO S.A./OCI de 26 de setiembre de 2024, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatorias.

2. Objetivo

Determinar si durante el período 2022 al 2023, la Entidad fue sancionada por actos de hostilidad contraviniendo la normativa interna y externa, vigente y aplicable a los hechos.

3. Materia de Control y Alcance

Materia de Control

La materia de control corresponde a las presuntas irregularidades que se habrían suscitado en Enaco S.A., al haberse evidenciado transgresión a la normativa relacionada en materia de relaciones laborales por "acto de hostilidad consistente en la afectación a la dignidad de la trabajadora con el propósito de ocasionarle perjuicio", infracción determinada por la Sunafil; quien consideró como uno de los aspectos relevantes la falta de información solicitada como son: los exámenes médicos ocupacionales, certificados de aptitud médico ocupacional de la Trabajadora practicados desde la fecha de inicio del vínculo laboral (anteriores a los hechos denunciados), el registro de monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo; así como, de la evaluación a la documentación de los actuados por Enaco S.A. frente a la denuncia de hostilidad laboral.

Aspectos que no fueron considerados por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos como parte de sus funciones en los temas relacionados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que la Sunafil consideró relevantes para determinar cómo hechos insubsanables los actos de hostilidad laboral en perjuicio de la Trabajadora.

En consecuencia, los documentos de descargos presentados por la defensa de Enaco S.A. no desvirtuaron los hechos materia de la denuncia por actos de hostilidad que habría sufrido la Trabajadora por sus jefes inmediatos superiores, y que afectaron su salud. Hechos considerados por la Sunafil como insubsanables, determinando la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, conllevando a la imposición de una multa ascendente a S/ 12 098,00 impuesta a través de la Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA, notificada vía casilla electrónica el 19 de junio de 2023.

Además de ello, se ha evidenciado que los colaboradores encargados del seguimiento y pago de la multa impuesta por la Sunafil, no alertaron del hecho a las jefaturas respectivas, permitiendo que transcurra el tiempo y se generen intereses a partir de la notificación de la Resolución de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA, por S/ 787,58 hasta su cancelación el 15 de febrero de 2024.

Todos estos hechos generaron un perjuicio económico a Enaco S.A. de S/ 12 885,58 conforme se advierte del Comprobante de Caja n.° 002024 de 15 de febrero de 2024.

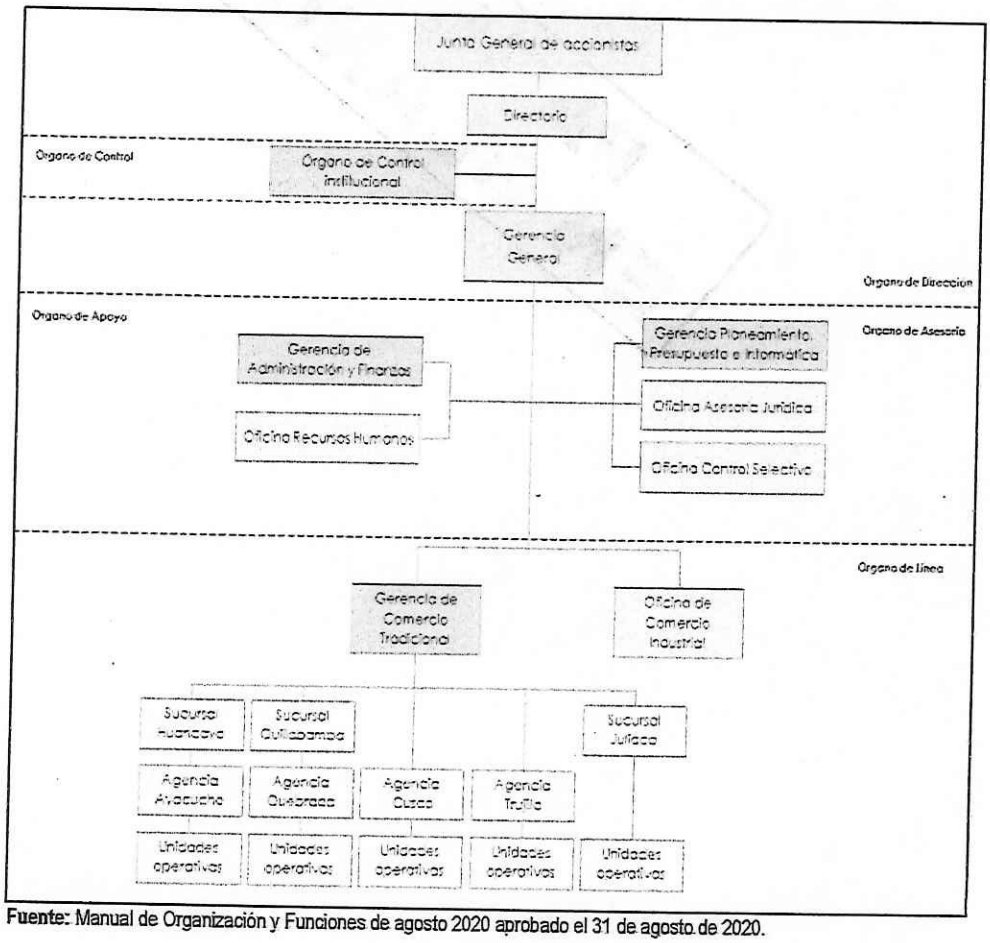
Alcance

El servicio de control específico comprende el período de 24 de febrero de 2022 al 15 de febrero de 2024, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa al hecho con evidencias de presunta irregularidad.

4. De la entidad o dependencia

Enaco S.A. pertenece al Sector Comercio, en el nivel de Gobierno Nacional.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica de Enaco S.A.:



Fuente: Manual de Organización y Funciones de agosto 2020 aprobado el 31 de agosto de 2020.

EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A. - ENACO S.A. - ESPECIALISTA DE CONTROL INSTITUCIONAL

5. Notificación del Pliego de Hechos

En aplicación del numeral 7.30 de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas con Resolución de Contraloría n.° 295-2021-CG, la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada con Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatorias, así como el marco normativo que regula la notificación electrónica emitida por la Contraloría, se cumplió con el procedimiento de notificación del Pliego de Hechos a las personas comprendidas en los hechos con evidencias de presunta irregularidad a fin de que formulen sus comentarios o aclaraciones.

II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

TRABAJADORES DE ENACO S.A. INCURRIERON EN ACTOS DE HOSTILIDAD, AFECTANO LA DIGNIDAD DE UN TRABAJADOR, SITUACIÓN QUE GENERÓ LA IMPOSICIÓN Y PAGO DE MULTA A LA SUNAFIL, OCASIONANDO PERJUICIO ECONÓMICO POR S/ 12 885,58

Los trabajadores de la Empresa Nacional de la Coca S.A., en adelante "Enaco S.A." incurrieron en actos de hostilidad consistente en la afectación a la dignidad de la Analista de Costos y Contabilidad (en adelante, la Trabajadora); lo que generó que la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, en adelante "Sunafil" mediante Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA, notificada vía casilla electrónica el 19 de junio de 2023, sancionara a Enaco S.A. con una multa ascendente a S/ 12 098,00, por la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo.

Además de ello, se evidenció que los trabajadores encargados del seguimiento y pago de la multa impuesta por la Sunafil, no alertaron del hecho a las jefaturas respectivas, permitiendo que transcurra el tiempo y se generen intereses a partir de la notificación de la Resolución de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA, por S/ 787,58 hasta su cancelación el 15 de febrero de 2024.

Los hechos expuestos, generaron un perjuicio económico a Enaco S.A. de S/ 12 885,58.

A continuación, el detalle de los hechos:

El 16 de marzo de 2016, Enaco S.A. suscribió el Contrato n.° 014-2016-ENACO S.A. **(Apéndice n.° 4)** con la Trabajadora, para desempeñar las funciones de Técnico Operativo I (Finanzas) en el marco del régimen del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral; posteriormente, a través del Memorándum n.° 044-2017-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS de 8 de abril de 2017 **(Apéndice n.° 5)** la Trabajadora fue promovida al área de Contabilidad en el cargo de Especialista II (costos y tributos), cargo que ocupa hasta la fecha.

El 4 de abril de 2022, la Trabajadora fue atendida en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, emitiéndose el primer Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo A-111-00015943-22, por 3 días **(Apéndice n.° 6)**; el mismo día, la Analista de Bienestar Social de Enaco S.A mediante Informe n.° 25/ENACO S.A./2022/ABS **(Apéndice n.° 7)**, hizo de conocimiento de la Gerencia General que la Trabajadora fue internada en emergencia del hospital de ESSALUD, precisando:

> *"(...) por propia manifestación de la trabajadora (...), habría sido hostilizada en los últimos días por la Gerenta Administrativo Financiero, (...).*
>
> *El jefe Recurso Humanos estaba informado de la salud de la trabajadora y la trabajadora manifiesta que a pesar de ello y luego de haber sido informado de los acontecimientos entre la trabajadora y la Gerenta Administrativo Financiero en actitud lamentable, le propuso que renuncie a su puesto. En ese mismo trato abusivo la Gerente le habría planteado su cambio de puesto a otra área (...)".*

Posteriormente, el 8 de abril de 2022, la Analista de Bienestar Social presentó el Informe n.° 28/ENACO S.A/2022/ABS **(Apéndice n.° 8)** dirigido a [redacted], jefe de Recursos Humanos, informando el acompañamiento en la atención médica de la Trabajadora con su médico tratante; quién sugirió el internamiento en un centro psiquiátrico y otorgó el segundo descanso médico según Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo A-111-00016121-22 del 8 al 22 de abril de 2022, por 15 días **(Apéndice n.° 9)**. Consecutivamente, el 26 de abril de 2022, la Trabajadora fue atendida en el Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco, emitiéndose el tercer Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo A-111-00016884-22, por otros 15 días más **(Apéndice n.° 10).**

En ese sentido, en merito a los Informes 25/ENACO S.A/2022/ABS y 28/ENACO S.A/2022/ABS[1], la Oficina de Control Selectivo emitió el Informe n.° 015-2022-ENACO S.A./OCS de 28 de abril de 2022 **(Apéndice n.° 11)** dirigido a la Gerencia General, concluyendo: *"(...) Se ha producido un conflicto laboral en el área de Contabilidad producto de una asignación de funciones por parte de la Gerente de Administración y Finanzas, que al parecer no era de competencia de Analista de Costos y Contabilidad acción que posteriormente derivó en un deterioro grave de la salud mental de la trabajadora, ocasionando sucesivos descansos médicos (...)"*.

Por otra parte, el 28 de abril de 2022, el médico tratante de la Trabajadora emitió un Informe Médico[2] **(Apéndice n.° 12)** señalando:

> *"(...) empleada de ENACO. Evaluada y tratada por el servicio de Psiquiatría desde el 08-04-2022 por cuadro depresivo grave (...) asociado a presunto maltrato y hostigamiento laboral. Registra varios controles por consultorio siendo el ultimo el día 26-04-22 por cuadro depresivo o ansioso (...), por lo que se indica la hospitalización por Psiquiatría.*
> *(...)*
> *IMPRESIÓN DIAGNÓSTICA:*
> *(...)*
> - *PROBLEMAS DE SALUD MENTAL RELACIONADOS A MALTRATO Y/O ACOSO LABORAL (P).*
>
> *(...)*
> *RECOMENDACIONES*
> *(...)*
> *2.- La paciente debe evitar situaciones psicoestresantes y/o de conflicto a nivel sociofamiliar y en especial a nivel laboral".*

Por lo que, el 10 de mayo de 2022, la Trabajadora, presentó el escrito s/n de 6 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 13)** por mesa de partes de la Sunafil con el n.° HR 76599 de 10 de mayo de 2022 consignando lo siguiente: "Solicita: *Actuación inspectiva de investigación para verificar, actos de hostilización laboral e implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo*", documento en el cual manifestó que estaba sufriendo actos de hostilidad que iniciaron en noviembre de 2021, que habrían afectado su dignidad y salud personal, ocasionándole un cuadro grave de ansiedad provocado por tres funcionarios de la Entidad, conforme se detalla a continuación:

> *"(...)*
> 2. *(...) Específicamente desde el mes de noviembre de 2021 vengo desarrollando un cuadro grave de ansiedad generalizada y depresión (...); cuadro de salud emocional provocado por los actos de hostilidad laboral perpetrados por Los funcionarios de ENACO S.A. siguientes: [redacted] Con cargo Gerente de Administración y Finanzas, C.P.C. [redacted] con cargo de Contadora General y Abog. [redacted] - jefe de recursos humanos, consistentes en los siguientes hechos:*

[1] Derivados a la Oficina de Control Selectivo por el Sistema de Tramite Documentario de Enaco.
[2] Documento que también fue presentado ante Sunafil como anexo a la denuncia.

2.1 En cuanto a los actos de hostilidad perpetrados por [redacted] – Gerente de Administración y finanzas: debo mencionar los siguientes hechos:

- *Amenaza con cambiarme de puesto laboral a uno de menor jerarquía, tan solo por el hecho de haberle manifestado, en el mes de febrero de 2022, mi imposibilidad, de continuar elaborando mensualmente sus informes gerenciales de la mencionada gerente, que es de exclusiva función de la Gerencia de Administración Financiera (GAF), estuve realizando sus funciones hasta enero de 2022 por su presión prepotente, autoritaria y amenazante. Por razones de mi deteriorada salud y excesiva carga laboral, me rehusé a efectuar sus labores que no corresponden a mis funciones según el ROF sino más bien es función propia de su cargo, presión que he venido recibiendo en forma constante de manera personal hasta por vía telefónica en horas y días de descanso como son las horas de refrigerio y hasta sábados y domingos en los que trabaje en muchas ocasiones por miedo (...).*
- *En el mes de enero de 2022 en plena reunión meet frente a todos los compañeros me acusa falsamente de no cumplir mi función de contabilizar los costos del total de productos industriales de enero a noviembre de 2021 acusación que resulta ser absolutamente falsa y realizada solo con el afán de avergonzarme y maltratarme delante de compañeros de trabajo (...)*

2.2 En cuanto a los actos de hostilidad perpetrados por la CPC. [redacted] - Contadora General debo mencionar lo siguiente:

- *Me amenazó con cambiarme de puesto de trabajo a uno de menor jerarquía (...)*
- *En el mes de febrero de 2022 en plena reunión presencial me acusa falsamente de manipular costos (...)*
- *Abusando de su poder y de mi deteriorado estado de salud de forma hostilizaste, y autoritaria me presiona igual a mis compañeros de oficina para realizar labores propias de su función tales como elaborar estados financieros mensuales (...)*

2.3 En cuanto a los actos de hostilización del abog. [redacted] –Jefe de Personal mencionó lo siguiente:

- *En reunión de trabajo de fecha 01 de abril de 2022, la recurrente y mi compañera de oficina (...) le hicimos llegar nuestro malestar por los abusos que venían cometiendo en nuestra contra las dos personas mencionadas en esta denuncia laboral en líneas arriba, lejos de tomar las medidas para frenar dichos abusos este señor me llama a reunión privada con él y sin más me pide mi renuncia en un claro acto de hostilidad en contra mía, sin considerar mi delicado estado de salud, (...)".*

A la denuncia presentada la Trabajadora adjuntó los documentos y correos electrónicos siguientes:

CUADRO N° 1
DOCUMENTOS ADJUNTOS A LA DENUNCIA PRESENTADA POR LA TRABAJADORA

N°	FECHA	DOCUMENTO	N° DOCUMENTO	EMITIDO POR	ASUNTO/MOTIVO
1	Abril 2019	Boleta de pago - remuneraciones	s/n	Enaco S.A.	Remuneración abril 2019
2	4/04/2022	Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo	Acto médico 7909793	H.N. Adolfo Guevara Velasco	Días de incapacidad temporal: 3
3	8/04/2022	Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo *	Acto médico 7921354	H.N. Adolfo Guevara Velasco	Días de incapacidad temporal: 15
4	8/04/2022	Receta médica *	1361985	Médico Essalud	Medicamentos recetados
5	26/04/2022	Receta médica *	1389779	Médico Essalud	Medicamentos recetados
6	26/04/2022	Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo *	Acto médico 7953538	H.N. Adolfo Guevara Velasco	Días de incapacidad temporal: 15
7	28/04/2022	Informe Médico *	S/N	Médico Essalud	Informe Médico de la paciente: La Trabajadora
8	3/05/2022	Receta médica	1400861	Essalud	Medicamentos recetados

Fuente: Expediente de la denuncia n.° HR 76599-2022 **(Apéndice n.° 13)**
Elaborado por: Comisión de Control.
* Los certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo y las recetas médicas fueron emitidas por el médico del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco.

CUADRO N° 2
CORREOS ELECTRÓNICOS ADJUNTOS A LA DENUNCIA PRESENTA POR LA TRABAJADORA

N°	FECHA	DOCUMENTO	HORA	EMITIDO: DE	DESTINATARIO: PARA	ASUNTO
1	24/02/2022	correo electrónico	14:08	[redacted]@enaco.com.pe	[redacted]@enaco.com.pe	Informe Gerencial enero 2022
2	4/03/2022	correo electrónico	13:00	[redacted]@enaco.com.pe	[redacted]@enaco.com.pe	Informes de Enaco Financiero
3	24/03/2022	correo electrónico	15:55	[redacted]@enaco.com.pe	[redacted]@enaco.com.pe y demás trabajadores	SOA 2021 (levantamiento de observaciones de años anteriores)
4	29/03/2022	correo electrónico	11:11	[redacted]@enaco.com.pe	[redacted]@enaco.com.pe	Solicito información referente a valorización de costos
5	29/03/2022	correo electrónico	18:03	[redacted]@enaco.com.pe	[redacted]@enaco.com.pe	Solicito información referente a valorización de costos
6	30/03/2022	correo electrónico	08:59	[redacted]@enaco.com.pe	[redacted]@enaco.com.pe	Solicito información referente a valorización de costos
7	30/03/2022	correo electrónico	12:57	[redacted]@enaco.com.pe	[redacted]@enaco.com.pe CC: [redacted]@enaco.com.pe	Solicito información referente a valorización de costos

Fuente: Expediente de la denuncia n.° HR 76599-2022 **(Apéndice n.° 13).**
Elaborado por: Comisión de Control.

El 25 de mayo de 2022, la Trabajadora presentó ante la Sunafil un nuevo escrito s/n **(Apéndice n.° 14)**, con la sumilla siguiente: *"Amplia hechos de denuncia H.R.NRO 76599-2022"*, mediante el cual amplió los hechos a su denuncia inicial, documento que fue recibido por mesa de partes de la Sunafil con el registro n.° 76599 de 25 de mayo de 2022, a través del cual indicó lo siguiente:

> *"(...) he tenido problemas de salud de los cuales mi empleador tiene pleno conocimiento (...); mi empleador pese a eso no adoptó ninguna medida de prevención en seguridad y salud en el trabajo, es el caso que he estado trabajando sábados y domingos hasta altas horas de la noche para cumplir con los trabajos que nos encomendaban sin tener el apoyo del contador general, quien debería ser el que dirige este trabajo; acotando más a este punto* ***durante dos períodos no Salí de vacaciones*** *(...)*
>
> *Otro punto importante es que el empleador sobre los exámenes médicos ocupacionales nunca me tomaron examen alguno durante todo el tiempo laborado y conforme lo señalado líneas previas por mí misma fue a realizar una consulta al médico ocupacional pero no es que la empresa se haya interesado en mi estado de salud. CONSIDERO QUE ESTE ES UN ACTO DE HOSTILIDAD POR CUANTO INFIERO QUE ES CON EL PROPOSITO DE GENERARME UN AMBIENTE HOSTIL Y BUSCA CANSARME HASTA LLEVARME A LA RENUNCIA (hubo un comentario de la Contadora General de cambiarnos de puesto, esto fue en una reunión con los trabajadores aproximadamente en enero en esa ocasión nos señaló que hace tiempo en esa área no se realizan cambios y que ya es hora que ya podemos cambiar al personal que está aquí) (...).*
>
> *Es preciso señalar que el artículo 56 de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el artículo 103 del Reglamento de dicha norma, establecen que los empleadores están obligados a prever que los riesgos psicosociales no afecten la salud de sus trabajadores; y conforme he estado narrando los hechos estos también estarían afectando mi salud por provocarme un estrés laboral. (...)".*

Por otro lado, el Comité de Ética, emitió el Informe n.° 001-2022-ENACO S.A./COMITÉ DE ÉTICA de 26 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 15)** concluyendo, entre otros: *"(...) Respecto del proceder de los funcionarios mencionados en el caso, no habría connotación estrictamente ética sino más bien de orden funcional, al haber habido presuntamente una recarga de funciones que no serían de responsabilidad directa y la sugerencia de que renuncie (...)".*

Respecto a lo manifestado en la ampliación de la denuncia de la Trabajadora, el Órgano de Control Institucional mediante Oficio n.° 162-2024-ENACO S.A./OCI de 19 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 16)**, solicitó a la Oficina de Recursos Humanos el legajo de la Trabajadora, requerimiento de información que fue atendido a través del Oficio n.° 035-2024-ENACO / OFICINA DE RECURSOS HUMANOS de 3 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 17)**, legajo donde se encuentran los formatos de solicitud y autorización de vacaciones de la Trabajadora, obteniéndose la información siguiente:

CUADRO N° 3
VACACIONES OTORGADAS A LA TRABAJADORA PERÍODOS DEL 2018 AL 2023

PERÍODO VACACIONAL	N° FORMATO DE SOLICITUD	FECHA DE DOCUMENTO	FECHA DE VACACIONES DE LA TRABAJADORA		
			DESDE	HASTA	TOTAL DÍAS GOZADOS
16/03/2018-15/03/2019	RRHH-0173/2020	20/11/2020	23/11/2020	30/11/2020	8
16/03/2019-15/03/2020	RRHH-0264/2020	12/03/2021	15/03/2021	4/04/2021	21
16/03/2019-15/03/2020	RRHH-0475/2021	21/12/2021	21/12/2021	22/12/2021	2-7
16/03/2020-15/03/2021	RRHH-0603/2022	16/05/2022	16/05/2022	14/06/2022	30
16/03/2021-15/03/2022	RRHH-0811/2022	25/11/2022	25/11/2022	1/12/2022	7
16/03/2021-15/032022	RRHH-0924/2023	4/04/2023	3/04/2023	25/04/2023	23
16/03/2022-15/03//2023	RRHH-0924/2023	4/04/2023	26/04/2023	25/05/2023	30

Fuente: Formatos de solicitud a Recursos Humanos por vacaciones: RRHH-0173/2020 **(Apéndice n.° 18)**, RRHH n.° 0264/2020 **(Apéndice n.° 19)**, RRHH n.° 0475/2021 **(Apéndice n.° 20)**, RRHH n.° 0603/2022 **(Apéndice n.° 21)**, RRHH n.° 0811/2022 **(Apéndice n.° 22)**, RRHH n.° 0924/2023 **(Apéndice n.° 23)**.
Elaborado por: Comisión de Control.

De la información del cuadro precedente y de acuerdo a los formatos de solicitud de vacaciones adjuntos al legajo de la Trabajadora, se visualiza que, los usos físicos de vacaciones fueron gozados en fecha posterior a la generación de un nuevo saldo vacacional, en consecuencia, se confirma lo señalado por la Trabajadora en su denuncia.

De otro lado, mediante Orden de Inspección n.° 0000000835-2022-SUNAFIL/IRE-CUS[3] de 26 de mayo de 2022 **(Apéndice n.° 24)** Enaco S.A. tomó conocimiento de las labores inspectivas de investigación realizadas por la Sunafil, en conformidad a la Ley n.° 28806 "Ley General de Inspección de Trabajo" y su "Reglamento" aprobado mediante Decreto Supremo n.° 019-2006-TR, identificando como materia objeto de inspección: "hostigamiento y actos de hostilidad".

Al respecto, para las labores inspectivas, la Sunafil notificó vía casilla electrónica dos (2) Requerimientos de Información efectuados el 8 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 25)** y el 20 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 26)**, los mismos que contenían los cuestionarios de preguntas a los tres funcionarios involucrados en los hechos materia de la denuncia, así como las "Constancias de Actuaciones Inspectivas de Investigación" de 20 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 27)**, todo ello realizado durante el proceso de investigación por parte del ente fiscalizador.

Es de precisar que, la Sunafil en estos dos requerimientos de información hace hincapié solo a la documentación y/o información concerniente a la Trabajadora. En línea con lo anteriormente expuesto, en el segundo requerimiento, la Sunafil volvió a solicitar los puntos e)[4] y f)[5] y que no fueron atendidos por Enaco S.A. dejando constancia de estos hechos relevantes para el inspector en las actuaciones inspectivas realizadas el 20 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 26)**.

En atención al Requerimientos de Información de 8 de junio de 2022, la apoderada de Enaco S.A. presentó las respuestas a los cuestionarios requeridos por la Sunafil, documento que consignó las manifestaciones de los tres funcionarios que habrían provocado los actos de hostilidad, consignando lo siguiente:

[3] La sub intendencia de Actuación Inspectiva Intendencia Regional de Cusco, dispuso la realización de actuaciones Inspectivas de investigación en el centro de trabajo por un periodo de 30 días, a cargo del Inspector y Supervisor.

[4] *e) Exhibir el registro de exámenes médicos ocupacionales y certificados de aptitud médico ocupacional con énfasis de aquellos correspondientes a la Trabajadora.*

[5] *f) Exhibir el registro de monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo, con énfasis de aquello realizado en el área de trabajo al que pertenece la trabajadora*

- [redacted][6], Gerenta de Administración y Finanzas[7], indicó en su manifestación **(Apéndice n.° 29)** entre otros aspectos lo siguiente:

> *"(...) Respecto a la elaboración de informes gerenciales de estados financieros, debo precisar que éstos se basan en el Informe contable del mes, notas a los estados financieros, siendo que la única labor que la denunciante debía realizar al respecto era la de copiar y pegar párrafos de las cuentas más importantes (...). En febrero le realizo el pedido de la elaboración del reporte, mediante llamada, (...) pidiéndole que por favor elaborase dicho reporte por la urgencia en que se me había solicitado y en razón a que me encontraba con temas de mayor urgencia, grande fue mi sorpresa por la forma en que me contesto la denunciante, indicándome que había estado una semana y que no había acudido a laboral por descanso medico (...)*
> *Asimismo, (...) me dijo que "no lo haría y que no era parte de su función", a lo que únicamente le conteste que no se preocupe que yo lo iba a realizar (...)".*

Al respecto, se evidencia que la Gerenta de Administración y Finanzas, no niega que las labores solicitadas a la Trabajadora no eran parte de sus funciones como Analista de Costo y Contabilidad; asimismo, tomó conocimiento del estado de salud de la Trabajadora.

- [redacted][8], Contadora General[9] **(Apéndice n.°31),** indicó entre otras cosas, lo siguiente:

> *"(...) La srta. (...) tiene el cargo de Analista de Costo y Contabilidad en el área de Contabilidad, área la cual está a mi cargo. (...)*
> *Debo manifestar que si bien es cierto existe bastante presión en el área de Contabilidad, (...) pues se debe cumplir en forma oportuna los requerimientos y plazos de los Entes Reguladores, (...) debo agregar que existió una relación (...) con la señorita (...) coordinando permanentemente con ella dado que tiene varios años trabajando en la empresa. (...)".*

[6] Quien suscribió los documentos **(Apéndice n.° 28)**:
- Anexo N° 04 "Acta de Entrega y Compromiso de Cumplimiento del "Código de Ética de Enaco S.A."" de 11 de abril de 2022 que, entre otros puntos, indica: *"Que me comprometo en cumplir con lo establecido en el "Código de Ética de ENACO S.A.""*
- Anexo N° 05 "Constancia de Recepción – Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A." de 11 de abril de 2022 que, entre otros puntos, indica: *"(...) asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, derechos y normas de seguridad y salud en el trabajo que en el estén escritas, como así también, a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen".*
- Anexo N° 08 "Constancia de Adherencia al Código de Ética de Enaco S.A." de 11 de abril de 2022 que, entre otros puntos, indica: *"Me comprometo a proceder con este código en todo momento, siendo una norma general de comportamiento laboral".*
- Anexo N° 13 "Recepción de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enaco S.A." de 11 de abril de 2022 que, entre otros puntos, indica: *"Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de Orden, Higiene y Seguridad que en el estén escritas, como así también, a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen que formen parte de este o que expresamente lo indique".*

[7] Quien tendría como función entre otras, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, lo siguiente: *"t. Ejecutar sus actividades observando los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo proporcionados por la empresa. (...) Otras funciones del puesto: Velar por el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y otras Normas y Procedimientos establecidos por la Empresa".*

[8] Quien suscribió los documentos **(Apéndice n.°30)**:
- Anexo N° 04 "Acta de Entrega y Compromiso de Cumplimiento del "Código de Ética de Enaco S.A."" de 27 de octubre de 2021 que, entre otros puntos, indica: *"Que me comprometo en cumplir con lo establecido en el "Código de Ética de ENACO S.A.""*
- Anexo N° 05 "Constancia de Recepción – Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A." de 27 de octubre de 2021 que, entre otros puntos, indica: *"(...) asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, derechos y normas de seguridad y salud en el trabajo que en el estén escritas, como así también, a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen".*
- Anexo N° 08 "Constancia de Adherencia al Código de Ética de Enaco S.A." de 27 de octubre de 2021 que, entre otros puntos, indica: *"Me comprometo a proceder con este código en todo momento, siendo una norma general de comportamiento laboral".*
- Anexo N° 13 "Recepción de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enaco S.A." de 27 de octubre de 2021 que, entre otros puntos, indica: *"Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de Orden, Higiene y Seguridad que en el estén escritas, como así también, a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen que formen parte de este o que expresamente lo indique".*

[9] Quien tendría como función entre otras, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, lo siguiente: *"**n.** Cumplir bajo responsabilidad con todas las normas, lineamientos, y procesos relacionados al puesto. (...) **o.** Ejecutar sus actividades observando los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo proporcionados por la empresa. (...) Otras funciones del puesto: Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo y otras Normas y Procedimientos establecidos por la Empresa".*

Al respecto, se evidencia que la Contadora General, no niega la asignación de funciones propias de su cargo a la Trabajadora; además, era de su conocimiento el estado de salud de la Trabajadora.

- [redacted][10], Jefe de Oficina de Recursos Humanos[11], **(Apéndice n.° 33)**, indicó en su manifestación entre otras cosas lo siguiente:

> *"(...) la única vez que pude conversar con la Srta. (...) fue en el mes de abril, cuando ella y la Sra. (...) se apersonaron a mi despacho indicando que la Gerente Financiera le había dicho telefónicamente a la Sra. (...), cuál era el motivo por el cual la Srta. (...) realizaba varias corridas en el sistema de costos por lo que la Srta. (...) tomo dicho comentario como mal intencionado (...).*
> a. *(...) y como lo mencioné (...) la única vez que hablé con ella fue con motivo de la reunión en la que convoqué para aclarar los malos entendidos y comentarios que se dieron con la Srta. (...)".*

Al respecto, se evidencia que el Jefe de Oficina de Recursos Humanos, no niega la reunión con la Trabajadora.

Posteriormente, durante el proceso de inspección realizado por la Sunafil, la Trabajadora presentó un nuevo escrito s/n de 20 de junio de 2022[12] **(Apéndice n.° 34)**, a través del cual comunicó al inspector a cargo del procedimiento de inspección e investigación de la Sunafil de nuevos actos de hostilización que habrían ocurrido el 15 de junio de 2022, denuncia que formó parte de la Orden de Inspección, donde comunicó que al retorno de su periodo vacacional 2020-2021, no se permitió su ingreso al centro laboral, a razón de que debía realizarse un examen médico y presentar un informe médico de su estado de salud actual a ese momento.

En mérito a lo ocurrido, la Trabajadora a través del correo electrónico institucional de 15 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 35)** solicitó al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, las aclaraciones de los hechos acontecidos y de los documentos solicitados, correo electrónico que fue atendido por [redacted], jefe de la oficina de Recursos Humanos en la misma fecha **(Apéndice n.° 35)**, ratificando los documentos solicitados e informes médicos para evaluar su estado de salud previo a su retorno y a su reincorporación al trabajo después de sus vacaciones, dándole a conocer también que se emitió el Memorando n.° 237-2022-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS de 15 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 36)**, documento a través del cual se le otorgó licencia con goce compensable por 7 días, para que en ese lapso de tiempo tramite los documentos[13] solicitados para reincorporarse a sus labores.

[10] Quien suscribió los documentos **(Apéndice n.°32)**:
- Anexo N° 04 "Acta de Entrega y Compromiso de Cumplimiento del "Código de Ética de Enaco S.A."" de 12 de octubre de 2021 que, entre otros puntos, indica: *"Que me comprometo en cumplir con lo establecido en el "Código de Ética de ENACO S.A.""*
- Anexo N° 05 "Constancia de Recepción – Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A." de 12 de octubre de 2021 que, entre otros puntos, indica: *"(...) asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, derechos y normas de seguridad y salud en el trabajo que en el estén escritas, como así también, a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen".*
- Anexo N° 08 "Constancia de Adherencia al Código de Ética de Enaco S.A." de 12 de octubre de 2021 que, entre otros puntos, indica: *"Me comprometo a proceder con este código en todo momento, siendo una norma general de comportamiento laboral".*
- Anexo N° 13 "Recepción de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enaco S.A." de 12 de octubre de 2021 que, entre otros puntos, indica: *"Asumo mi responsabilidad de dar lectura a su contenido y dar cumplimiento a las obligaciones, prohibiciones, normas de Orden, Higiene y Seguridad que en el estén escritas, como así también, a las disposiciones y procedimientos que en forma posterior se emitan y/o se modifiquen que formen parte de este o que expresamente lo indique".*

[11] Quien tendría como función entre otras, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, lo siguiente: *"f. Dirigir las actividades vinculadas con la selección, contratación, inducción, asignación, traslados, evaluación, capacitación, desarrollo y bienestar de los colaboradores. (...) p. Velar por la correcta implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. (...) r. Cumplir bajo responsabilidad con todas las normas, lineamientos y procesos relacionados al puesto. s. Ejecutar sus actividades observando los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo proporcionados por la empresa. (...) Otras funciones del puesto: (...) Velar por el cumplimiento del Reglamento interno de Trabajo y otras Normas, y Procedimientos establecidos por la Empresa".*

[12] Recibido con firma digital en fecha 1 de julio de 2022, por el inspector a cargo del proceso de inspección e investigación de la Sunafil.

[13] El Memorando n.° 237-2022-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS de 15 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 36)** solicitó a la Trabajadora la documentación siguiente:
a) Informe actualizado del médico tratante (psiquiatría).
b) Evaluación por psicólogo ocupacional para brindar aptitud (examen médico ocupacional).

En ese sentido, la Trabajadora presentó por mesa de partes de Enaco S.A., la Carta n.° 001-2022-[redacted] de 17 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 37)**, dirigido a [redacted], Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, anexando el Informe médico de 17 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 37)**, emitido por el médico del Hospital Nacional Adolfo Guevara Velasco - Essalud Cusco, profesional médico que también emitió los descansos médicos y recetas médicas a la Trabajadora. Es de precisar que, recién el 23 de junio de 2022[14] se le realizó el examen médico ocupacional[15] **(Apéndice n.° 38)** a la Trabajadora a cargo de Enaco S.A., documento con el cual el Inspector de Trabajo, validó lo manifestado por la Trabajadora en su denuncia al indicar lo siguiente: *"(...) otro punto importante es que el empleador sobre los exámenes médicos ocupacionales nunca me tomaron examen médico alguno durante todo el tiempo laborado (...)".*

A razón de ello, Enaco S.A. a través de su apoderada presentó a la Sunafil la información requerida[16] mediante escrito s/n "Documentación Solclitada" **(Apéndice n.° 39)**, adjuntando entre ellos el Examen Médico Ocupacional[17] y Certificado de Aptitud Médico Ocupacional practicado a la Trabajadora el 23 de junio de 2022, que en lo que respecta al Informe Psicológico Ocupacional se consigna en el diagnostico final: *"Apto Psicológicamente Para el Puesto"* **(Apéndice n.° 38);** es de precisar que, **no se entregó los exámenes médicos ocupacionales y certificados** de aptitud practicados a la Trabajadora con anterioridad a esa fecha (desde el inicio de su vínculo laboral[18] con Enaco S.A.).

Asimismo, Enaco S.A. en los descargos complementarios con escrito s/n presentado por casilla electrónica el 27 de junio de 2022[19] **(Apéndice n.° 39)** informó que, se habían realizado cambios en las jefaturas de Enaco S.A., así como en los miembros del Comité de Seguridad y Salud; por lo que, quedó pendiente la entrega de información solicitada respecto a la elaboración del informe de actividades y monitoreo de factores de riesgo, así como las firmas respectivas de dicha acta. Sin embargo, presentó un Informe de Inspecciones Periódicas Clima Laboral 2021-2022 **(Apéndice n.° 40)**, documento que carece de las formalidades correspondientes para su validez (nombres y firmas de quien elaboró y/o aprobó, ente otros). Por tanto, a la fecha del requerimiento de información solicitado por la Sunafil, Enaco S.A. no contaba con dicha información.

Al respecto, la Comisión de Control solicitó a la Oficina de Recursos Humanos mediante Oficio n.°162-2024-ENACO S.A./OCI de 19 de junio de 2024 **(Apéndice n.° 16)** las actas de reunión del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo llevadas a cabo en el período 2021-2022; así como la matriz IPERC del período 2021-2022, requerimiento de información que fue atendido con Oficio n.° 035-2024-ENACO/ OFICINA DE RECURSOS HUMANOS de 3 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 17)**, en el que informó que no se encontró actas de reunión de comité de seguridad y salud en el trabajo periodo 2021-2022 y tampoco se encontró matriz IPERC 2021-2022.

En adición a ello, la Comisión de Control solicitó mediante Oficio n.° 001-2024-ENACO S.A./OCI-SRRI de 10 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 41)** los documentos referidos a los exámenes y certificados médicos ocupacionales practicados a la Trabajadora anteriores al periodo 2022 y registro de monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo del periodo 2021-2022, requerimiento de información que fue atendido por la Oficina de Recursos Humanos con el Oficio n.° 042-2024-ENACO/ OFICINA DE RECURSOS HUMANOS de 19 de julio de 2024

c) Demás documentos y exámenes médicos solicitados por el medico ocupacional en cumplimiento de la ley.

[14] Es decir, al retorno de su periodo vacacional y término de la licencia otorgada por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

[15] Examen médico ocupacional que, entre otros documentos, contiene: Certificado de Aptitud Médico Ocupacional, Ficha Médica Ocupacional (Anexo 01 y Anexo 02), Antecedentes Laborales e Informe Psicológico Ocupacional **(Apéndice n.° 38).**

[16] En atención al Requerimiento de información de 20 de junio de 2022 efectuado por la Sunafil.

[17] Examen Médico Ocupacional, realizado por la Sociedad de Evaluación Ambiental y Salud Ocupacional "SEASO SRL", examen practicado a la Trabajadora el 23 de junio de 2022 y que comprende los formatos siguientes: Ficha medica ocupacional (anexo 01 y anexo 02), antecedentes laborales, evaluación músculo esquelética (anexo 1 y anexo 2), evaluación oftalmológica, hematología, informe psicológico ocupacional, consentimiento y liberación de la historia clínica ocupacional.

[18] La Trabajadora inicio su vínculo laboral en Enaco S.A. desde el 16 de marzo de 2016, según contrato de trabajo n.° 014-2016-ENACO S.A. **(Apéndice n.° 4).**

[19] En atención al segundo requerimiento de 20 de junio de 2022 de Sunafil.

(Apéndice n.° 42), documento en el que indicó lo siguiente: *"(...) Se precisa, que de los considerandos N° 03[20] y 04[21] no se cuenta con dicha documentación. (...)"*

Por lo que, se corroboraría que Enaco S.A. a la fecha de ocurrido los hechos materia de denuncia laboral y durante las actuaciones inspectivas de investigación, no contaba con los exámenes y certificados médicos ocupacionales practicados a la Trabajadora desde la fecha de inicio del vínculo laboral, ni el registro de monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el puesto de trabajo con énfasis al que pertenece la Trabajadora.

Es preciso indicar que, la falta de documentos y/o información solicitados en este segundo requerimiento por la Sunafil; así como la presentación incompleta y no correspondiente, fueron considerados en el documento denominado Anexo – Hechos Insubsanables **(Apéndice n.° 43)**, elaborado por el Inspector Laboral y posterior a ello se dio inicio al procedimiento sancionador.

El 1 de julio de 2022, mediante correo electrónico **(Apéndice n.° 44)**, el inspector de trabajo, solicitó a la Trabajadora responder un cuestionario de 14 preguntas relacionadas a los actos de hostilidad denunciados, otorgándole el plazo de dos (2) días hábiles de recibida la comunicación; cuestionario que fue atendido y presentado por la Trabajadora **(Apéndice n.° 45),** quien se ratificó respecto a los actos de hostilidad cometidos por los trabajadores de Enaco S.A., al precisar lo siguiente:

> *"(...)*
> ***2. ¿Cuál es el motivo por el cual usted recurrió a la SUNAFIL?***
> *Los actos de hostilización que realizaba mi jefa inmediata en colusión con la Gerente de Administración y el jefe de Recursos Humanos y a pesar que comunique al área de Recursos Humanos en su oportunidad, sobre los actos hostiles al cual era sometida, no recibí el apoyo más al contrario me solicitó que renunciara lo que me afecto emocionalmente (...) en la empresa nunca tuve ese tipo de trato hacia mi persona con ningún jefe de contabilidad o de otras áreas. (...)*
> ***3. ¿A nivel laboral o personal o familiar tuvo usted en los tiempos algún conflicto de carácter interpersonal?***
> *Únicamente a nivel laboral tuve conflictos por motivos de la hostilización al cual fui sometida, sin embargo, mi persona lo único que solicito al Jefe de Recursos Humanos es que paren los actos hostiles al cual estuve sometida por la señora [redacted] (Contadora General), [redacted] (Gerente de Administración) y [redacted] (Jefe de Recursos Humanos), este último fue quien me pidió que renuncie (...)".*

Mediante Constancia de Notificación Vía Casilla Electrónica de 10 de agosto de 2022, la Sunafil notificó a Enaco S.A. la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación de 10 de agosto de 2022 **(Apéndice n.° 46),** referido a la insubsanabilidad del acto de hostilidad, en la modalidad de afectación a la dignidad de la Trabajadora, en aplicación a lo establecido en el inciso g) del artículo 30° de la LPCL[22] adjuntando a ello el Anexo - Hechos Insubsanables **(Apéndice n.° 43)** producto de la revisión y actuaciones Inspectivas por el caso materia de denuncia, efectuados por el Inspector de Trabajo.

El citado Anexo – Hechos Insubsanables de 10 de agosto de 2022 **(Apéndice n.° 43)**, consigna entre otros puntos, los siguientes:

1. Sobre la reincorporación de la Trabajadora al centro laboral después de su período vacacional el 15 de junio de 2022, detalló los hechos siguientes: *"(...) Asimismo refiere que*

[20] Registro de los exámenes médicos ocupacionales y certificados médicos ocupacionales practicados a la trabajadora, anteriores al periodo 2022.
[21] Registro de monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo correspondiente al periodo 2021 -2022.
[22] TUO del Decreto Legislativo 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.° 003-97-TR publicada el 27 de marzo de 1997, establece en su artículo 30° lo siguiente:
Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:
"(...)
g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador. (...)"

al retorno de sus vacaciones el 15 de junio del presente año, tuvo un conflicto con el médico ocupacional (...), de quien refiere no le permitió el acceso a su área de trabajo, lo que la desmotivó nuevamente, señala que actualmente los actos de hostilización persisten por parte de la contadora general, puesto que desde el momento que retornó al trabajo no quiso entregarle el cargo propios a sus funciones, y que a tanta exigencia se le entregó mediante un tercero de manera informal e incompleta. (...). Manifiesta que su persona solamente fue sometida a un solo examen general realizado en junio de 2022, anterior a este período indica que nunca fue sometida a un examen médico general desde el inicio de su vínculo laboral. Señala que no recibió capacitaciones en materia de prevención de riesgos laborales (...)".

2. De la documentación solicitada mediante requerimiento de información durante las actuaciones inspectivas de investigación como son los exámenes médicos, registro de monitoreo de factores de riesgo psicosocial y el informe del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, refirió lo siguiente: *"(...) se le requirió a la inspeccionada exhibir el Registro de Exámenes Médico Ocupacionales y certificados de aptitud médico ocupacional, con énfasis de aquellos correspondientes a la Srta. (...), practicados desde la fecha de inicio del vínculo laboral, a fin de tomar conocimiento si la empleadora había efectuado dichas evaluaciones médicas, especialmente la referida a la evaluación psicológica previa al cuadro crítico que presentó en su salud en el mes de abril de 2022, si bien presentó documentación referida a dicha evaluación médica, empero, la misma recién fue realizada a la trabajadora en junio de 2022 (...), **es decir con anterioridad a dicho período, no practicó ningún examen médico ocupacional y menos lo referido a la salud psicológica de la trabajadora**; del mismo modo, se solicitó exhibir el registro de monitoreo de factores de riesgo psicosocial en el trabajo con énfasis de aquello realizado en el área de trabajo al que pertenece la Srta. (...), habiendo alcanzado el documento denominado **"informe de inspecciones periódicas clima laboral 2021-2021" el mismo que no se encuentra suscrito por algún representante o responsable de la inspeccionada y mucho menos apareja alguna constancia del monitoreo de riesgo psicosocial** efectivamente realizado conforme a la ley en el área de trabajo de la denunciante (...); de la misma forma, **no acompaño informe alguno evacuado por el comité de seguridad y salud en el trabajo** entre otros de las inspecciones periódicas del clima laboral 2021-2022 y del seguimiento del plan y programa de seguridad y salud, menos del caso ocurrido con la denunciante (...) ninguna de las situaciones antes descrita fueron cumplidas por la fiscalizada en forma previa a la fecha en que se suscitaron los hechos de hostilidad laboral (...), **lo que hace evidenciar que el seguimiento de la evaluación o monitoreo del clima laboral, de la evaluación del riesgo psicosocial y las evaluaciones de salud de la trabajadora fueron nulas.** (...)"* (subrayado y negrita es nuestro).

De los aspectos expuestos líneas arriba por el Inspector de Trabajo de la Sunafil se evidencia la falta de documentación y/o información por parte de Enaco S.A. que desvirtúe el antecedente clínico de salud de la trabajadora antes de la ocurrencia de los hechos denunciados, por el contrario, se habría ratificado que la condición de salud de la Trabajadora se vio afectada durante la gestión de [redacted], Gerenta de Administración y Finanzas, [redacted], Contadora General y [redacted], Jefe de la Oficina de Recurso Humano, conforme lo señalado en el penúltimo párrafo del Anexo – Hechos Insubsanables, que a la letra indica:

"Estando a lo precedentemente expuesto, todo hace indicar que la Srta. (...) fue víctima de actos en contra de su dignidad, que le generaron angustia, dolor y sufrimiento, hasta el punto de comprometer seriamente su salud (...), toda vez que es evidente que la deficiencia organizacional de gestión del trabajo al interior de la inspeccionada y el escaso contexto social del trabajo derivó en resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para la trabajadora, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, dando lugar a condiciones de trabajo que entrañan pues serios riesgos psicosociales como son la carga de trabajo excesiva y adicional a sus funciones, la falta de cumplimiento y observancia estricta en los hechos de las funciones de cada puesto laboral determinado en el MOF y el desinterés del área de recursos humanos por el bienestar y buen clima laboral, situaciones que en el caso de la trabajadora denunciante provocaron un severo cuadro de depresión y ansiedad de la

trabajadora (...), sino que también lesionó los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos, ya que un entorno laboral estresante con condiciones de trabajo donde prima el riesgo psicosocial (carga laboral excesiva y adicional, delegación de funciones a la trabajadora que corresponden a los funcionarios de confianza y la falta de apoyo en dicha situación por parte del área de recursos humanos) pues le generó a la trabajadora ansiedad, aislamiento, pérdida de autoestima y seguridad en sí misma, sentimiento de tristeza y depresión, ataques de pánico, irritabilidad, cambios de humor, pérdida de motivación, (...), pérdida de satisfacción laboral al sentir que está en juego su derecho al trabajo, reconocido constitucionalmente; demostrándose con ello, que el accionar de la fiscalizada, no sólo afectó los sentimientos propios de la trabajadora, sino sus derechos. Es pertinente que esta situación solo ocurrió durante la gestión de los funcionarios implicados en el acto hostil denunciado, ya que según la versión de la propia trabajadora dichos episodios no ocurrieron con otros jefes y en periodos anteriores".

Corroborado además con los dos (2) Informes Médicos practicados a la Trabajadora el 28 de abril de 2022 **(Apéndice n.° 12)** y el 17 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 37)** respectivamente.

De lo expuesto, se advierte que, producto de las actuaciones inspectivas y de la revisión de todos los actuados respecto a la denuncia interpuesta por la Trabajadora por actos de hostilidad en el centro laboral, así como, de la documentación presentada por Enaco S.A. y de las manifestaciones de los involucrados en la denuncia, Sunafil notificó el Anexo de Hechos Insubsanables, señalando: *"(...) el cese del acto de hostilidad no lleva implícita a la subsanación de la infracción administrativa, porque su propia definición nos dice que cesar algo es interrumpirlo o acabarlo, de manera que su sola ocurrencia no comprende necesariamente la reversión de los efectos de la vulneración de los derechos (...)".*

Por todos estos aspectos indicados, Sunafil determinó que Enaco S.A. cometió actos de hostilidad en la modalidad de afectación a la dignidad de la Trabajadora; y posteriormente el Directorio de Enaco S.A. retiró la confianza a los funcionarios que ocuparon los cargos de Gerenta de Administración y Finanzas y Jefe de Recursos Humanos, materializado a través de la Sesión de Directorio n.° 007-2022 con Acuerdo de Directorio[23] n.° 017-2022 de 23 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 47)** y Sesión de Directorio n.° 007-2022 con Acuerdo de Directorio n.° 018-2022 **(Apéndice n.° 48).**

Luego de culminadas las actuaciones inspectivas y la etapa instructiva, la Sunafil emitió la Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE CUSCO-SISA el 16 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 49),** la cual fue notificada vía casilla electrónica, conforme se evidencia de la Constancia de Notificación Vía Casilla Electrónica de 19 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 50),** otorgándole a Enaco S.A. el plazo de 15 días hábiles posteriores a la notificación para que presentara el recurso administrativo correspondiente, plazo que venció el 11 de julio de 2023, cuyo detalle de la citada Resolución es la siguiente:

"RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA DE SANCIÓN N° 467-2023-SUNAFIL/IRE CUSCO-SISA

(...)

3 DE LAS CUESTIONES CONTROVERTIDAS

"(...)

3.1.12. Entonces de lo verificado por el inspector y la normativa pertinente, se advierte que todo acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral y estando a los hechos verificados por el inspector comisionado, corroborado con las

[23] En Sesión de Directorio n.° 007-2022 de 23 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 47)**, mediante Acuerdo n.° 017-2022, se retira la confianza a la Gerente de Administración y Finanzas, y mediante Acuerdo n.° 018-2022 **(Apéndice n.° 48)**, se retira la confianza y remoción del cargo al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.

*pruebas que obran en autos, se concluyó que la trabajadora afectada (...) **fue víctima de actos en contra de su dignidad,** que le generaron angustia, dolor y sufrimiento, hasta el punto de comprometer seriamente su salud (...), toda vez que es evidente que, la deficiencia organizacional de gestión del trabajo al interior de la administrada y el escaso contexto social del trabajo derivó en resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para la trabajadora, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, dando lugar a condiciones de trabajo que entrañan pues serios riesgos psicosociales como son la carga de trabajo excesiva y adicional a sus funciones, la falta de cumplimiento y observancia estricta en los hechos de las funciones de cada puesto laboral determinado en el instrumento de gestión de la administrada como el M.O.F. y desinterés del área de recursos humanos por el bienestar y buen clima laboral, situaciones que en el caso de la trabajadora denunciante provocaron un severo cuadro de depresión y ansiedad (...)sino que también lesionó los sentimientos considerados socialmente dignos o legítimos (...) demostrándose con ello, que el accionar de la administrada, no solo afectó los sentimientos propios de la trabajadora, sino sus derechos. Es pertinente señalar que esta situación solo ocurrió durante la gestión de los funcionarios implicados en el acto hostil denunciado, ya que según la versión de la propia trabajadora dichos episodios no ocurrieron con otros jefes y en períodos anteriores. (...)*

*3.1.15 Así las cosas, el acto de hostilidad (afectación a la dignidad de la trabajadora) detectado en el presente caso constituye una infracción de carácter **insubsanable**, ello a no ser posible la reversión de los efectos vulnerativos del acto hostil (...). De este modo y conforme a lo desarrollado se ha evidenciado que el sujeto inspeccionado cometió un acto hostil el contra del trabajador afectado, con el objeto de ocasionarle un perjuicio (...).*

4.10. Lo vertido hasta aquí, que se encuentra acreditado no solo de las pruebas aportadas por la trabajadora denunciante sino también de las pruebas remitidas por la administrada que denotan los actos de hostilidad al que fue sometida la trabajadora y que mermaron su estado de salud. (...)

4.11. De este modo y conforme a lo desarrollado se ha evidenciado que el sujeto inspeccionado cometió un acto hostil el contra de la trabajadora afectada (...), con el objeto de ocasionarle un perjuicio; infringiendo lo establecido por el numeral 25.14) del artículo 25° del D.S. N° 019-2006-TR. No habiendo logrado desvirtuar los cargos que se le imputan en el Informe Final de Instrucción, máxime, si se tiene que no aporta prueba documentaria que enerve las pruebas documentales que obran en autos y que acreditan los hechos verificados por el inspector de trabajo. Por lo tanto, corresponde a esta instancia desestimar los extremos del escrito de descargo y proseguir con el procedimiento sancionador con la imposición de las sanciones que correspondan. (...)

5.DETERMINAR LA SANCIÓN A IMPONER. -

(...)

*5.5. Así, de acuerdo a los parámetros establecidos en la mencionada tabla, corresponde imponer a la **EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.**, la siguiente multa:*

CUADRO N°1

N°	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	NORMATIVA VULNERADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	N° DE TRABAJADORES AFECTADOS (*)	MULTA (**)
1	Relaciones Laborales	El acto de hostilidad consistente en la afectación a la dignidad de la trabajadora con el propósito de ocasionarle perjuicio.	Artículo 24° Constitución Política del Perú, Artículo 30° del D.L. N° 728	Numeral 25.14) del artículo 25° del D.S. N° 019-2006-TR **MUY GRAVE**	1	2.63 UIT S/ 12,098.00
TOTAL						**S/ 12,098.00**

***(*) Trabajadores afectados:** 01 – (...)*
***(**) UIT referencial:** 2022 – S/ 4,600.00*

(...)
III. RESOLUCIÓN. -
"(...)
SE RESUELVE
***PRIMERO. - Sancionar** a la **EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.**, con **RUC N° 20114883230**, con una multa ascendente a la suma de **S/. 12,098.00 (DOCE MIL NOVENTA Y OCHO CON 00/100 soles)**, por incurrir en la infracción descrita en el cuadro N° 1 de la presente resolución.*
(...)
***CUARTO. - Informar** a la administrada que, contra el presente pronunciamiento resolutivo, proceden los recursos administrativos previstos en el artículo 218° del T.U.O. de la Ley n° 27444, dentro los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Sub Intendencia de Sanción para el trámite respectivo. (...)"*

De lo vertido en la Resolución de Sanción, se precisa que durante las actuaciones inspectivas de investigación, el inspector de trabajo determinó que la Trabajadora fue víctima de actos de hostilidad por sus jefes inmediatos, lo que habría afectado su salud según consta en los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo y en los informes médicos; comprendidos durante el periodo de tiempo de gestión de los funcionarios denunciados. En ese contexto, el inspector de trabajo solicitó como medios de prueba, entre otros: i) los exámenes y certificados médicos ocupacionales previos a los actos de hostilidad, habiendo identificando como único examen médico ocupacional aquel practicado a la Trabajadora el 23 de junio de 2023 posterior a los hechos denunciados; ii) el monitoreo de factor de riesgo psicosocial, documento que no fue presentado por la Entidad, y iii) inspecciones periódicas del clima laboral 2021-2022, documento que no fue acreditado válidamente por Enaco S.A.; situaciones que conllevaron a que, la Sunafil determine que se acreditaron los actos de hostilidad que afectaron la dignidad de la Trabajadora, resolviendo sancionar a Enaco S.A.

El mismo que fue materializado a través de la Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA de 16 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 49)**, la cual fue notificada vía casilla electrónica, el 19 de junio de 2023 y teniendo 15 días para presentar los recursos impugnatorios correspondientes, la Analista de Relaciones Laborales, [redacted], quien pese a tener acceso a la casilla electrónica, de cuya revisión y seguimiento pudo advertir la constancia de notificación de la citada; asimismo, quien teniendo la obligación de atender los casos laborales por denuncias, y/o demandas, no elaboró ni presentó recurso administrativo impugnatorio[24] alguno dentro del plazo legal establecido; por lo que, la multa quedó consentida y firme[25] de conformidad con lo dispuesto en el artículo 222° del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Al respecto, es de precisar que Analista de Relaciones Laborales, [redacted] contaba con los accesos a la casilla electrónica de la Sunafil, según lo indicado por el jefe de Recursos Humanos, [redacted][26], en el Informe n.° 008-2024-ENACO S.A./ANALISTA DE COMPESACIONES de 26 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 51)**.

En ese entender, habiendo quedado firme el acto administrativo, quedó pendiente el pago de la multa, hecho que no habría sido tomado en consideración para su monitoreo y seguimiento

[24] TUO de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS de 22 de enero de 2019, publicada el 25 de enero de 2019, establece en su artículo 218 lo siguiente:
"Artículo 218. Recursos Administrativos
218.1. Los recursos administrativos son:
a) Recurso de reconsideración
b) Recurso de apelación
(...)
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".

[25] *"Artículo 222.- Acto firme*
Una vez vencidos los plazos para interponer los recursos administrativos se perderá el derecho a articularlos quedando firme el acto."

[26] Periodo de gestión desde el 11 de enero de 2023 al 5 de marzo 2024.

respectivo por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos (e)[27]; [redacted][28] y de la Analista de Relaciones Laborales[29]; [redacted][30] permitiendo que los intereses de la multa se incrementaran desde el 13 de julio de 2023 hasta el 10 de octubre de 2023, fecha en que la Sunafil emitió el Requerimiento de Pago n.° 16315-2023-SUNAFIL/GG/OAD/UCEC **(Apéndice n.° 55)**, solicitando el pago de la multa como consecuencia de la culminación del procedimiento administrativo sancionador por el importe de S/ 12 421,02, exhortando al pago en el plazo de 6 días hábiles siguientes al de su notificación, importe inicial de la multa que se incrementó en S/ 323,02 por los intereses generados a esa fecha (10 de octubre de 2023).

Al respecto, la Analista de Relaciones Laborales, [redacted] emitió el Informe n.° 061-2023-ENACO S.A./ANALISTA DE RELACIONES LABORALES de 5 de diciembre de 2023 **(Apéndice n.° 56)** dirigido al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, respecto a la multa manifestando lo siguiente:

> *"(...)*
> ***III. ANÁLISIS***
> *ENACO S.A., fue válidamente notificado con la resolución de intendencia de sanción N° 467-2023-SUNAFIL/IRE CUSCO-SISA, pero no presentó recurso impugnatorio alguno. (...) Por tanto, corresponde evaluar se realizaron acciones legales para suspender el procedimiento de cobranza coactiva o en su defecto disponer el pago a fin de evitar que se haga efectivo el apercibimiento de iniciarse medidas cautelares y que se sigan generando los intereses legales (...)*
>
> ***IV. CONCLUSIÓN***
> *Le corresponde a la oficina de asesoría jurídica efectuar el análisis legal correspondiente respecto a las acciones judiciales o en su defecto pronunciarse sobre el pago de la multa interpuesta por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral."*

En ese sentido, debemos precisar que la, Analista de Relaciones Laborales, [redacted], quien ingresó a laborar a Enaco S.A. el 3 de julio de 2023 según consta en su Contrato de Trabajo n.° 001-2023-ENACO S.A **(Apéndice n.° 54)**, debió hacer el seguimiento, monitoreo y/o alertar a Enaco S.A. frente a la Resolución de sanción y de la multa impuesta; ello en cumplimiento de sus funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones de agosto de 2020, que establece lo siguiente: *"(...)**Funciones principales** (...) Prever contingencias laborales, alertar sobre situaciones que detecte (...)".*

No obstante, el requerimiento de pago que no fue atendido ni comunicado a las instancias correspondientes, de Enaco S.A., recién fue cancelado el 15 de febrero de 2024, en mérito a la emisión del Memorando n.° 063-2024-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS **(Apéndice n.° 57)** de la misma fecha, dirigido al Gerente de Administración y Finanzas (d) en el cual [redacted], jefe de la Oficina de Recursos Humanos, comunicó acerca del Requerimiento de Pago n.° 16315-2023/SUNAFIL/GG/OAD/UCED de 10 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 55)** y del documento de actualización de la deuda al 15 de febrero de 2024, para su

[27] Quien tendría como función entre otras, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, lo siguiente: *"r. Cumplir bajo responsabilidad con todas las normas, lineamientos y procesos relacionados al puesto. (...) **u.** Establecer en las actividades que conduce y/o participa criterios de autocontrol concurrentes con la normativa vigente, que fortalezcan y contribuyan el mejoramiento continuo y conlleven al eficiente empleo de los recursos de la Empresa. (...) Otras funciones del puesto: (...) Velar por el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y otras Normas y Procedimientos establecido por la Empresa".*

[28] Se desempeñó en el cargo de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos desde el 11 de enero de 2023, según Memorando n.° 010-2023-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS de 10 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 52)** hasta el 5 de marzo de 2024 según Resolución n.° 007-2024-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL de 5 de marzo de 2024 **(Apéndice n.° 53)**

[29] Quien tendría como función entre otras, de acuerdo al Manual de Organización y Funciones, lo siguiente: *"**q.** Prever contingencias laborales, alertar sobre situaciones que detecte. (...) Otras funciones del puesto: (...) Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo y otras Normas y Procedimiento establecido por la Empresa:*

[30] Asumió el cargo de Analista de Relaciones Laborales como consta en el Contrato n.° 001-2023-ENACO S.A. de 3 de julio de 2023 **(Apéndice n.°54)**.

cancelación por un importe de S/ 12 885,58 habiéndose generado intereses desde la fecha de notificado la resolución de sanción hasta la fecha de pago de la misma (217 días), por S/ 787,58.

En mérito a ello, el Gerente de Administración y Finanzas (d) mediante proveído del Sistema de Trámite Documentario Enaco S.A (TDE) de 15 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 58)**, dirigido al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y al Analista de Tesorería, dispuso y autorizó el pago de la multa a Sunafil, indicando en el proveído lo siguiente: *"(...) Para su atención: Se autoriza el pago, a fin de evitar y seguir acumulando intereses posteriores. La ORH deberá emitir opinión legal determinando responsabilidades del caso. (...)".*

Posteriormente, se procedió al pago del mismo, conforme consta en el Comprobante de Caja n.° 002024 de 15 de febrero de 2024 **(Apéndice n.° 59)** con el cual se canceló la multa por S/ 12 885,58.

Permitiendo además que, después de notificado el Requerimiento de Pago n.° 16315-2023/SUNAFILGG/OAD/UCED de 10 de octubre de 2023 **(Apéndice n.° 55)**, donde ya se había generado intereses por S/ 323.02, la multa continuaría generando intereses hasta el 15 de febrero de 2024, fecha en que se incrementó a S/ 787,58, como se detalla a continuación:

CUADRO N° 4
MULTA SEGÚN RESOLUCIÓN DE SANCION N° 467-2023 CANCELADA EL 15 DE FEBRERO DE 2024

DETALLE	INTERÉS S/	IMPORTE TOTAL (S /)
Multa impuesta emitida el 16/06/2023	-	12 098,00
Requerimiento de pago de 10/10/2023	323,02	12 421,02
Intereses actualizados al 15/02/2024	**787,58**	**12 885,58**

Fuente: Comprobante de Caja n.° 002024 de 15 de febrero de 2024. **(Apéndice n.° 59).**
Elaborado por: Comisión de Control.

En ese contexto de hechos vertidos precedentemente, se tiene que el 8 de junio de 2022 se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación frente a la denuncia interpuesta por la Trabajadora de Enaco S.A., solicitando información a la Entidad, a los involucrados en la denuncia a través de sus manifestaciones y a la Trabajadora; es así que, de los documentos e información presentados; así como, de los descargos a las imputaciones realizadas, Sunafil identificó los actos de hostilidad que habría sufrido la Trabajadora en el centro laboral.

Por lo que, se emitió la Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA notificada a la Entidad el 19 de junio de 2023 **(Apéndice n.° 49)**, ratificando la infracción imputada en el numeral 25.14 del artículo 25 del D.S. n.° 019-2006- TR, que establece: *"El acto de hostilidad consistente en la afectación a la dignidad de la trabajadora con el propósito de ocasionarle perjuicio"*, determinando así una multa ascendente a S/ 12 098,00.

En ese sentido, y frente al incumplimiento de pago por parte de Enaco S.A., la Sunafil, notificó el Requerimiento de Pago n.° 16315-2023/SUNAFILGG/OAD/UCED de 10 de octubre de 2023, **(Apéndice n.° 55)**, el mismo que contenía el monto de la multa, más los intereses generados a esa fecha; no obstante, [redacted], jefe de la Oficina de Recursos Humanos y [redacted], Analista de Relaciones Laborales, permitieron que los intereses se incrementen a S/ 787,58 hasta el 15 de febrero de 2024[31], fecha en la que se canceló la multa y los intereses correspondientes, haciendo un total de S/ 12 885,58.

De lo expuesto, se advirtió que trabajadores de Enaco S.A. incurrieron en actos de hostilidad consistente en la afectación a la dignidad de la Trabajadora, con el propósito de ocasionarle

[31] Conforme documento Actualización de Deuda al jueves 15 de febrero de 2024, emitido por la Unidad de Cobranza y ejecución coactiva. **(Apéndice n.° 57).**

perjuicio; lo que generó que la Sunafil mediante Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA **(Apéndice n.° 49)**, sancionara a Enaco S.A. con una multa ascendente a S/ 12 098,00, además de los interés generados a la fecha de cancelación de S/ 787,58 generando un perjuicio económico de S/ 12 885,58.

De los hechos expuestos se advierte contravención a la siguiente normativa:

- **Ley n.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado el 26 de julio de 2011**

"(...)
TÍTULO PRELIMINAR PRINCIPIOS
I. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN *El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, (...). Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.*
(...)
V. PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL *Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.*
(...)
IX. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN *Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender:*
a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.
(...)
TÍTULO IV
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
(...)
Artículo 23. Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso:
a) La protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo.
(...)
Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento. (...)

Artículo 28. Registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
El empleador implementa los registros y documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pudiendo estos ser llevados a través de medios físicos o electrónicos. Estos registros y documentos deben estar actualizados y a disposición de los trabajadores y de la autoridad competente, respetando el derecho a la confidencialidad. (...)
(...)

Artículo 42. Investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes
La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, (...)
(...)
TÍTULO V
DERECHOS Y OBLIGACIONES
(...)
Artículo 49. Obligaciones del empleador
a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
(...)
d) Practicar exámenes médicos cada dos años, de manera obligatoria, a cargo del empleador.
(...)"

- **Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobado por Decreto Supremo n.° 005-2012-TR de 24 de abril de 2012**

"CAPÍTULO *III*
ORGANIZACIÓN *DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO*
Artículo *26.-* *El empleador está obligado a:*
(...)
c) Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores. (...)
h) Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento. (...)
Artículo *32.-* *La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente:*
(...)
f) El Programa Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.
(...)
Artículo 33.- *Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:*
(...)
b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.
c) Registro del monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
(...)
Artículo 35.- *El registro de enfermedades ocupacionales debe conservarse por un período de veinte (20) años; los registros de accidentes de trabajo e incidentes peligrosos por un periodo de diez (10) años posteriores al suceso; y los demás registros por un periodo de cinco (5) años posteriores al suceso.*
(...)
TÍTULO V
DERECHOS Y OBLIGACIONES
(...)
Artículo 103.- *De conformidad con el artículo 56 de la Ley, el/la empleador/a realiza actividades de vigilancia de la salud de los/las trabajadores/ as, que incluyen exámenes médico ocupacionales, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 104 del presente Reglamento, así como evaluaciones cualitativas y cuantitativas de los factores de riesgo para la salud de los/las trabajadores/as, en función de la matriz IPERC y otros documentos que contribuyan a determinar el estado de salud colectivo o individual de los/las trabajadores/as. (...)".*

- **Ley n.° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado el 19 de julio de 2006**

  "(...)
  TÍTULO IV
  RÉGIMEN DE INFRACCIONES Y SANCIONES EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES, SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
  (...)
  Artículo 31.- Infracciones Administrativas
  (...)
  c)Muy graves, los que tengan una especial trascendencia por la naturaleza del deber infringido o afecten derechos o a los trabajadores especialmente protegidos por las normas nacionales.
  (...)
  Capítulo II Infracciones
  Artículo 33.- Infracciones en materia de relaciones laborales
  Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, (...)"

- **Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 019-2006-TR de 28 de octubre de 2006, y modificatorias**

  "(...)
  Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales
  (...)
  25.14 Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales (...)".

- **Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE y modificada mediante Acuerdos de Directorio n.° 002-2018/011-FONAFE y N° 003-2021/003-FONAFE**

  "(...)
  3.1 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
  FONAFE promueve la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y una cultura de prevención de riesgos de conformidad con lo establecido según la Ley Nº 29783 –Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo–, su Reglamento y normas complementarias aplicables.
  Las Empresas deben establecer e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de conformidad con las normas de la materia.
  (...)
  8.2.4. Clima organizacional
  Entendemos el clima organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que se desarrolla, las relaciones interpersonales que tienen lugar en torno a él y las regulaciones formales e informales que afectan dicho trabajo (...)".

- **Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de ENACO S.A., aprobado en Sesión de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo n.° 001-2019 de 4 de enero de 2019**

  "(...)
  Artículo 1°. - Objetivos
  El presente Reglamento tiene como objetivos principales:
  a. Garantizar las condiciones de Seguridad con la finalidad de salvaguardar la vida la integridad física y el bienestar de los trabajadores, mediante la prevención de los

accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

b. Promover una cultura de prevención de riesgos laborales en todos los trabajadores, (...)

d. Propiciar, la formación, capacitación y entrenamiento de métodos más seguros y eficaces de trabajo a fin de prevenir y disminuir y controlar los accidentes, incidentes y/o enfermedades ocupacionales.

(...)

Artículo 4°. - Liderazgo

(...)

f. Proveer los recursos necesarios para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable.

j. Investigar las causas de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incidentes y desarrollar y aplicar acciones correctivas en forma efectiva, así como desarrollar acciones preventivas en forma efectiva.

(...)

Artículo 5°. - Compromiso

(...)

b. Mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, priorizando en todo momento el bienestar de los trabajadores, del personal de empresas contratistas y de aquellos que no teniendo vínculo laboral presten servicios o se encuentren dentro del ámbito de la Empresa.

Artículo 6°. - Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

(...)

a. Garantizar la seguridad y salud en el trabajo para contribuir con el desarrollo del personal en nuestra Empresa, para lo cual se fomentará una cultura de prevención de riesgos laborales y un Sistema de Gestión que permita la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de las lesiones, dolencias, enfermedades ocupacionales, e incidentes relacionados con el trabajo;(...)

Artículo 9°. - Obligaciones de ENACO S.A.

(...)

b. Practicar exámenes médicos pre-ocupacionales, periódicos y post ocupacionales.

(...)

Artículo 38°. -Implementación de Registros y Documentos del SGSST

Para la evaluación del Sistema de Gestión, la Empresa ha implementado los siguientes registros:

(...).

b. Exámenes Médicos Ocupacionales.

c. Monitoreo de Agentes Físicos, Químicos, Biológicos y factores de Riesgo disergonómicos.

(...)".

- **RIT-12-01 "Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. versión 01, de 8 de setiembre de 2017, con solicitud de aprobación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco de 26 de setiembre de 2017**

"(...)

702. Obligaciones

LA EMPRESA a través de la Oficina de Recursos Humanos además de las obligaciones establecidas en las normas laborales, deberá:

(...)

b. Propiciar la armonía en las relaciones laborales con sus TRABAJADORES, y entre TRABAJADORES.

(...)

e. Brindar una supervisión racional y fundamentada en un genuino respeto por la persona y la dignidad de sus TRABAJADORES, procurando mantener la mejor armonía y relaciones laborales con sus TRABAJADORES.

(...)

CAPÍTULO 8: DERECHOS, OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES DEL TRABAJADOR

801. Derechos

(...)

m. Recibir un trato digno y respetuoso de parte de cualquier trabajador sin importar el rango o cargo.

(...)

802. Obligaciones

Los TRABAJADORES de LA EMPRESA, además de las obligaciones que establece la legislación vigente, deben sujetarse a lo siguiente:

(...)

a. Respetar y cumplir las disposiciones, procedimientos, políticas, y demás normas internas que determine LA EMPRESA.

b. Desempeñar sus funciones con dedicación y responsabilidad y efectuar sus tareas con la eficiencia y diligencia debida. (...)

d. Guardar un comportamiento acorde con las normas de cortesía y buen trato hacia los clientes de LA EMPRESA, sus superiores, compañeros de labores y público en general.

(...)

803. Prohibiciones

Queda expresamente prohibido a los trabajadores y, por lo tanto, pasible de sanción disciplinaria, entre otras lo siguiente:

(...)

*h. La negligencia en el ejercicio de sus funciones, así como la realización de labores o actividades que cause daños al personal o a terceros, o a las instalaciones, equipos y demás elementos de propiedad de **LA EMPRESA** o de terceros ubicados al interior de la empresa y sea cual fuere el valor de dichos daños sin importar que éstos hayan sido producidos deliberada e intencionalmente. (...)*

j. Amenazar o agredir en cualquier forma a sus jefes o compañeros de trabajo, así como realizar cualquier acto reñido con el orden, disciplina, la moral y buenas costumbres.

(...)

cc. Causar perjuicio económico a la empresa por la negligencia en el desarrollo de sus funciones.

(...)

***901.** El mantenimiento de la armonía en el centro de trabajo es competencia de todos los que conformen LA EMPRESA y se basa en el mutuo respeto y en el reconocimiento de los derechos de los demás y el cumplimiento de las propias obligaciones.*

***902.** Cada jefe inmediato se constituye en el primer jefe de personal ante sus subordinados, teniendo la responsabilidad directa de preservar la armonía en el ámbito de su competencia (...)".*

- **Código de Ética de Enaco S.A. aprobado en Sesión de Directorio n.° 001-2018 de 12 de enero de 2018**

"(...)

5.2.5 Comunidad, Responsabilidad Social y Medio Ambiente

(...)

Los Colaboradores de ENACO S.A., tienen derecho, entre otros, a tener un trato debido y adecuadas condiciones de trabajo.

5.2.6 Ejercicio Adecuado del Cargo

Con motivo o con ocasión del ejercicio de sus funciones los Colaboradores no deben adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otro Colaborador u otras personas.

(...)

5.3 Prohibiciones Éticas

Todos los Colaboradores de ENACO S.A., están prohibidos de: (...)

e. Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otro Personal o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

(...)

10.1. Derechos de los Colaboradores

(...)

c. Los Colaboradores serán tratados con respeto y dignidad proporcionando siempre un ambiente libre de discriminación, en ese sentido. ENACO S.A., no tolera la discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión, personal, física, social y de cualquier otra índole. (...)

10.3. Relaciones de Poder y Respeto Intralaboral

Los Colaboradores serán tratados con respeto, dentro de un entorno de trabajo cómodo y saludable. No se tolera cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otro tipo. Tampoco será tolerado en las relaciones laborales el faltamiento de respeto cualquiera sea la posición jerárquica, o el abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u hostil para los colaboradores.

(...)

10.5. Salud y Seguridad del Personal

a. Con el más alto compromiso por la salud y la seguridad, ENACO S.A., implementará políticas que permitan identificar y evaluar los riesgos que comprometan la salud y seguridad de sus colaboradores, contratistas y terceros, así como desarrollar técnicas y sistemas que aseguren procedimientos seguros. En ese sentido, deberán cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y demás normas aplicables. (...)

10.6. Calidad de Vida Laboral

Además de promover un clima laboral basado en el respeto y seguridad para sus colaboradores, ENACO S.A., respetará y promoverá el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar. (...)".

Los hechos expuestos fueron ocasionados por el actuar contrario a la normativa legal vigente de los trabajadores de Enaco S.A. que incurrieron en actos de hostilidad consistente en la afectación a la dignidad de la Trabajadora; lo que generó que la Sunafil imponga una multa ascendente a S/ 12 098,00, por la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo; así como, por el actuar omisivo de los encargados de gestionar el pago oportuno de la multa impuesta por la Sunafil, que generó la aplicación de interés por S/ 787,58, hechos que generaron un perjuicio económico a Enaco S.A por S/ 12 885,58.

Las personas comprendidas en los hechos presentaron sus comentarios, documentados (copias simples) en determinados casos, conforme se detalla en el **Apéndice n.° 61.2** del Informe de Control Específico.

Se ha efectuado la evaluación de los comentarios y documentos presentados en el **Apéndice n.° 61.3** del Informe de Control Específico, concluyendo que no desvirtúan los hechos notificados en el Pliego de Hechos las personas que se consignan a continuación:

[redacted] identificada con DNI n.° [redacted] Gerenta de Administración y Finanzas del 23 de agosto de 2021 al 27 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 60.1)**, a quien se le comunicó mediante su casilla electrónica el pliego de hechos adjuntando todos los apéndices relacionados mediante Cédula de Comunicación n.° 001-2024-OCI-SCE/ENACO S.A.-II de 28 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 61.1)**, quien remitió sus comentarios y aclaraciones mediante Carta n.° 001- 2024/MVVO y documentos adjuntos recibidos el 10 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 61.2).**

En calidad de Gerenta de Administración y Finanzas, según lo determinado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, por haber incurrido en actos de hostilidad consistente en la afectación a la dignidad de la Trabajadora, con el propósito de ocasionarle perjuicio; puesto que, como resultado de las actuaciones inspectivas de investigación, se advirtió un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encontraba sujeto la trabajadora, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral, lo que generó angustia,

dolor y sufrimiento a la trabajadora, hasta el punto de comprometer seriamente su salud y su propia existencia, debido a la deficiencia organizacional de gestión del trabajo al interior de la Entidad y el escaso contexto social del trabajo, lo que derivó en resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para la Trabajadora, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, dando lugar a condiciones de trabajo que entrañan serios riesgos psicosociales como son la carga de trabajo excesiva y adicional a sus funciones, la falta de cumplimiento y observancia estricta en los hechos de las funciones de cada puesto laboral determinado en el instrumento de gestión de la Entidad como el Manual de Organización y Funciones MOF y el desinterés del área de recursos humanos por el bienestar y buen clima laboral. Conducta infractora, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo n.° 019-2006-TR, publicada el 22 de julio de 2006, por la que, la Sunafil, mediante Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA, notificada vía casilla electrónica el 19 de junio de 2023, sancionó a Enaco S.A. con una multa ascendente a **S/ 12 098,00.**

Contraviniendo de esta manera; la **Ley n.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**, aprobado el 26 de julio de 2011, respecto al principio de protección, establecido en el título preliminar, por el cual, todo trabajador tiene derecho a que se le asegure condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, concordante con lo señalado en el literal a) del artículo 23° del mismo cuerpo normativo y el artículo 49° al precisar que es obligación del empleador garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, la **Ley n.° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo**, aprobado el 19 de julio de 2006, cuando precisa, en su artículo 31°, que los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley, constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, las cuales son muy graves cuando por la naturaleza del deber infringido, se afecte derechos, **el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo**, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 019-2006-TR de 28 de octubre de 2006, y modificatorias, en su numeral 25.14 del artículo 25°, cuando precisa que, los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador, constituye una infracción muy graves en materia de relaciones laborales, el **Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enaco S.A.**, aprobado en Sesión de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo n.° 001-2019 de 4 de enero de 2019, en sus artículos 5° y 6°, al señalar que es compromiso de Enaco S.A, mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, priorizando en todo momento el bienestar de los trabajadores; y, una política de seguridad y salud en el trabajo, la de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, fomentando una cultura de prevención de riesgos laborales y un Sistema de Gestión que permita la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de enfermedades ocupacionales, e incidentes relacionados con el trabajo y **el RIT-12-01 "Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. versión 01**, de 8 de setiembre de 2017, con solicitud de aprobación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco de 26 de setiembre de 2017, en su numeral 702, el cual establece que, Enaco, a través de la Oficina de Recursos Humanos deberá propiciar la armonía en las relaciones laborales con sus trabajadores, y entre trabajadores, considerando que, es uno de los derechos de los trabajadores de la empresa recibir un trato digno y respetuoso de parte de cualquier trabajador sin importar el rango o cargo y obligación de los mismos, el de guardar un comportamiento acorde con las normas de cortesía y buen trato hacia los compañeros de labores, de acuerdo a lo establecido en los numerales 801 y 802, concordante con los numerales 901 y 902, respecto al fomento y mantenimiento de la armonía laboral, al precisarse que, es competencia de todos los que conformen LA EMPRESA y se basa en el mutuo respeto y el reconocimiento de los derechos de los demás y el cumplimiento de las propias obligaciones, y que, cada jefe inmediato se constituye en el primer jefe de personal ante sus subordinados, teniendo la responsabilidad directa de preservar la armonía en el ámbito de su competencia y de incentivar en su personal la dedicación, integración, identificación institucional, actitud positiva y espíritu de superación.

Asimismo, con su accionar, la gerenta de Administración y Finanzas, [redacted] inobservó sus funciones principales establecidas en el literal t) del artículo 602° del Manual de Organización y Funciones (MOF) con código HG-S6-005 de agosto de 2022, que señala: *"Ejecutar sus actividades observando los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo proporcionados por la empresa (...)"*; así como, las otras funciones del puesto, que es: *"Velar por el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y otras Normas y Procedimientos establecidos por la Empresa"*.

Del mismo modo, incumplió lo establecido en el acápite 5.2.6 del numeral 5. Principio, deberes y prohibiciones de los colaboradores del Código de Ética de Enaco S.A. aprobado en Sesión de Directorio n.° 001-2018 de 12 de enero de 2018, respecto al ejercicio adecuado del cargo, que establece que, *"(...) Con motivo o con ocasión del ejercicio de sus funciones los Colaboradores no deben adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otro Colaborador u otras personas"*; así como, el numeral 10.3 de las relaciones de poder y respeto intralaboral, que señala lo siguiente: *"Los Colaboradores serán tratados con respeto, dentro de un entorno de trabajo cómodo y saludable. No se tolera cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otro tipo. Tampoco será tolerado en las relaciones laborales el faltamiento de respeto cualquiera sea la posición jerárquica, o el abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u hostil para los colaboradores. (...)"*, concordante con las prohibiciones éticas señaladas en el numeral 5.3 en relación a *"e) Ejercer presiones, amenazas (...) contra otro Personal o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosa"*, y las prohibiciones de: *"h) (...) la realización de labores o actividades que cause daños al personal o a terceros, (...) sin importar que éstos hayan sido producidos deliberada e intencionalmente. (...)"*, *"j). Amenazar o agredir en cualquier forma a (...) compañeros de trabajo, así como realizar cualquier acto reñido con el orden, disciplina, la moral y buenas costumbres. (...)"*, establecidas en el numeral 803 del capítulo 8: Derechos, obligaciones y prohibiciones del trabajador del RIT-12-01 "Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. versión 01, de 8 de setiembre de 2017.

Como resultado de la evaluación de los comentarios formulados por [redacted] se ha determinado que los hechos específicos con evidencias de irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa y civil.

[redacted], identificado con DNI n.° [redacted], jefe de la Oficina de Recursos Humanos del 12 de octubre de 2021 al 27 de junio de 2022 **(Apéndice n.° 60.2)**, a quien se le comunicó mediante su casilla electrónica el pliego de hechos adjuntando todos los apéndices relacionados mediante Cédula de Comunicación n.° 002-2024-OCI-SCE/ENACO S.A.-II de 28 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 61.1)**, quien remitió sus comentarios y aclaraciones mediante Carta n.° 03-2024/MJQV recibida el 5 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 61.2)**.

En calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Según lo determinado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, por haber incurrido en actos de hostilidad consistente en la afectación a la dignidad de la Trabajadora, con el propósito de ocasionarle perjuicio; puesto que, como resultado de las actuaciones inspectivas de investigación, se advirtió un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encontraba sujeto la trabajadora, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral, lo que generó angustia, dolor y sufrimiento a la trabajadora, hasta el punto de comprometer seriamente su salud y su propia existencia, debido a la deficiencia organizacional de gestión del trabajo al interior de la Entidad y el escaso contexto social del trabajo, lo que derivó en resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para la trabajadora, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, dando lugar a condiciones de trabajo que entrañan serios riesgos psicosociales como son la carga de trabajo excesiva y adicional a sus funciones, la falta de cumplimiento y observancia estricta en los hechos de las funciones de cada puesto laboral determinado en el instrumento de gestión de la Entidad como el Manual de Organización y Funciones MOF y el desinterés del área de recursos humanos por el bienestar y buen clima laboral. Conducta infractora, tipificada en el numeral 25.14 del artículo

25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo n.° 019-2006-TR, publicada el 22 de julio de 2006, por la que, la Sunafil, mediante Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA, notificada vía casilla electrónica el 19 de junio de 2023, sancionó a Enaco S.A. con una multa ascendente a **S/ 12 098,00.**

Contraviniendo de esta manera; la **Ley n.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**, aprobado el 26 de julio de 2011, respecto al principio de protección, establecido en el título preliminar, por el cual, todo trabajador tiene derecho a que se le asegure condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, concordante con lo señalado en el literal a) del artículo 23° del mismo cuerpo normativo y el artículo 49° al señalar que es obligación del empleador garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, la **Ley n.° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo**, aprobado el 19 de julio de 2006, cuando precisa, en su artículo 31°, que los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley, constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, las cuales son muy graves cuando por la naturaleza del deber infringido, se afecte derechos, **el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo**, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 019-2006-TR de 28 de octubre de 2006, y modificatorias, en su numeral 25.14 del artículo 25°, cuando precisa que, los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador, constituye una infracción muy graves en materia de relaciones laborales, el **Reglamento interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enaco S.A.**, aprobado en Sesión de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo n.° 001-2019 de 4 de enero de 2019, en su artículo 5° y 6°, al señalar que es compromiso de Enaco S.A, mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, priorizando en todo momento el bienestar de los trabajadores; y, una política de seguridad y salud en el trabajo, la de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, fomentando una cultura de prevención de riesgos laborales y un Sistema de Gestión que permita la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de enfermedades ocupacionales, e incidentes relacionados con el trabajo y **el RIT-12-01 "Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. versión 01**, de 8 de setiembre de 2017, con solicitud de aprobación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco de 26 de setiembre de 2017, en su numeral 702, el cual establece que, Enaco, a través de la Oficina de Recursos Humanos deberá propiciar la armonía en las relaciones laborales con sus trabajadores, y entre trabajadores, considerando que, es uno de los derechos de los trabajadores de la empresa recibir un trato digno y respetuoso de parte de cualquier trabajador sin importar el rango o cargo y obligación de los mismos, el de guardar un comportamiento acorde con las normas de cortesía y buen trato hacia los compañeros de labores, de acuerdo a lo establecido en los numerales 801 y 802, concordante con los numerales 901 y 902, respecto al fomento y mantenimiento de la armonía laboral, al precisarse que, es competencia de todos los que conformen LA EMPRESA y se basa en el mutuo respeto y el reconocimiento de los derechos de los demás y el cumplimiento de las propias obligaciones, y que, cada jefe inmediato se constituye en el primer jefe de personal ante sus subordinados, teniendo la responsabilidad directa de preservar la armonía en el ámbito de su competencia y de incentivar en su personal la dedicación, integración, identificación institucional, actitud positiva y espíritu de superación.

Asimismo, con su accionar, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, [redacted] inobservó sus funciones principales establecidas en el artículo 601° del Manual de Organización y Funciones (MOF) con código HG-S6-005 de agosto de 2022, que señala: *"f) Dirigir las actividades vinculadas con (...) desarrollo y bienestar de los colaboradores (...)", "p) Velar por la correcta implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo", "s). Ejecutar sus actividades observando los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo proporcionados por la empresa. (...)";* así como, las otras funciones del puesto, que es: *"Velar por*

el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y otras Normas y Procedimientos establecidos por la Empresa".

Del mismo modo, incumplió lo establecido en el acápite 5.2.6 del numeral 5. Principio, deberes y prohibiciones de los colaboradores del Código de Ética de Enaco S.A. aprobado en Sesión de Directorio n.° 001-2018 de 12 de enero de 2018, respecto al ejercicio adecuado del cargo, que establece que, *"(...) Con motivo o con ocasión del ejercicio de sus funciones los Colaboradores no deben adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otro Colaborador u otras personas"*; así como, el numeral 10.3 de las relaciones de poder y respeto intralaboral, que señala lo siguiente: *"Los Colaboradores serán tratados con respeto, dentro de un entorno de trabajo cómodo y saludable. No se tolera cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otro tipo. Tampoco será tolerado en las relaciones laborales el faltamiento de respeto cualquiera sea la posición jerárquica, o el abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u hostil para los colaboradores. (...)"*, concordante con las prohibiciones éticas señaladas en el numeral 5.3 en relación a "*e) Ejercer presiones, amenazas (...) contra otro Personal o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosa"*, y las prohibiciones de: *"h) (...) la realización de labores o actividades que cause daños al personal o a terceros, (...) sin importar que éstos hayan sido producidos deliberada e intencionalmente. (...)", "j). Amenazar o agredir en cualquier forma a (...) compañeros de trabajo, así como realizar cualquier acto reñido con el orden, disciplina, la moral y buenas costumbres. (...)"*, establecidas en el numeral 803 del capítulo 8: Derechos, obligaciones y prohibiciones del trabajador del RIT-12-01 "Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. versión 01, de 8 de setiembre de 2017.

Como resultado de la evaluación de los comentarios formulados por [redacted] se ha determinado que los hechos específicos con evidencias de irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa y civil.

[redacted], identificado con DNI n.° [redacted] Jefe de la Oficina de Recursos Humanos del 11 de enero de 2023 al 5 de abril de 2024 **(Apéndice n.° 60.3)**, a quien se le comunicó mediante su casilla electrónica el pliego de hechos adjuntando todos los apéndices relacionados mediante Cédula de Comunicación n.° 003-2024-OCI-SCE/ENACO S.A.-II de 28 de octubre d-e 2024 **(Apéndice n.° 61.1)**, quien remitió sus comentarios y aclaraciones mediante Carta n.°008-2024-ENACO S.A./ANALISTA DE COMPENSACIONES de 7 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 61.2).**

En calidad de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos Por haber omitió alertar[32] a los funcionarios correspondientes, respecto a la obligación del cumplimiento del pago de la multa por parte de Enaco S.A, impuesta mediante Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA y notificada a la Entidad, vía casilla electrónica, el 19 de junio de 2023, al cual tenía acceso, por su condición de jefe de la oficina, permitiendo que, desde el 13 de julio de 2023, fecha en que la resolución de sanción quedo consentida y firme[33], al no haberse presentado los recursos correspondientes, hasta el 10 de octubre de 2023, fecha en que la Sunafil emitió el Requerimiento de Pago n.° 16315-2023-SUNAFIL/GG/OAD/UCEC por el importe de S/ 12 421,02, la multa se incremente en **S/ 323,02** por los intereses generados, el cual continúo acrecentándose, por el actuar omisivo del servidor; hasta el **15 de febrero de 2024,** fecha en la que la Entidad, procedió al pago correspondiente; puesto que, ese mismo día, emitió el Memorando n.° 063-2024-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS, dirigido al Gerente de Administración y Finanzas, mediante el cual, comunicó y remitió el Requerimiento de Pago n.° 16315-2023-SUNAFIL/GG/OAD/UCEC de 10 de octubre de 2023 por el importe de

[32] Según la Real Academia Español (Actualización 2023)
Alertar
1. tr. Poner alerta.
Sin.: avisar, alarmar, prevenir, advertir, aliruzar.

[33] *"Artículo 222.- Acto firme*
Una vez vencidos los plazos para interponer los recursos administrativos se perderá el derecho a articularlos quedando firme el acto."

S/ 12 421,02 y el documento de actualización de la deuda que, hasta dicha fecha, sumaba el importe de **S/ 12 885,58,** consistiendo que, la multa se incremente en **S/ 787,58**[34]**.** por los intereses generados

Contraviniendo de esta manera, el **RIT-12-01 "Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. versión 01**, de 8 de setiembre de 2017, con solicitud de aprobación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco de 26 de setiembre de 2017, en su numeral 802, respecto a: **"b)** *Desempeñar sus funciones con dedicación y responsabilidad y efectuar sus tareas con la eficiencia y diligencia debida."* y *"u. Cuidar el patrimonio y bienes de la empresa"*, concordante con las prohibiciones, establecidas en el numeral 803 del mismo cuerpo normativo, al señalar que, queda expresamente prohibido a los trabajadores y, por lo tanto, pasible de sanción disciplinaria, entre otras lo siguiente: *"h. La negligencia en el ejercicio de sus funciones, así como la realización de labores o actividades que cause daños al personal o a terceros, o a las instalaciones, equipos y demás elementos de propiedad de* ***LA EMPRESA*** *o de terceros ubicados al interior de la empresa y sea cual fuere el valor de dichos daños sin importar que éstos hayan sido producidos deliberada e intencionalmente"* y *"c.c. Causar perjuicio económico a la empresa por la negligencia en el desarrollo de sus funciones"*

Asimismo, con su accionar, el jefe de la Oficina de Recursos Humanos, [redacted], inobservó sus funciones principales establecidas en el literal r) del artículo 601° del Manual de Organización y Funciones (MOF) con código HG-S6-005 de agosto de 2022, que señala: *"Cumplir bajo responsabilidad con todas las normas, lineamientos y procesos relacionados al puesto"*; así como, las otras funciones del puesto, que es: *"Velar por el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y otras Normas y Procedimientos establecido por la Empresa".*

Del mismo modo, incumplió lo establecido en el acápite 5.1.4 del numeral 5. Principio, deberes y prohibiciones de los colaboradores del Código de Ética de Enaco S.A. aprobado en Sesión de Directorio n.° 001-2018 de 12 de enero de 2018, respecto a la eficiencia, que establece lo siguiente: *"(...) calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno"*, así como, el numeral 5.2.7 Responsabilidad, que señala: *"Los Colaboradores deben desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto sus funciones".*

Como resultado de la evaluación de los comentarios formulados por [redacted], se ha determinado que los hechos específicos con evidencias de irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa y civil.

[redacted], identificada con DNI n.° [redacted], Contadora General del 21 de octubre de 2021 al 12 de octubre de 2022 **(Apéndice n.° 60.4)**, a quien se le comunicó mediante su casilla electrónica el pliego de hechos adjuntando todos los apéndices relacionados mediante Cédula de Comunicación n.° 004-2024-OCI-SCE/ENACO S.A.-II de 28 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 61.1)**, quien remitió sus comentarios y aclaraciones mediante Carta n.° 001-2024/CGD de 5 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 61.2).**

En calidad de Contadora General Según lo determinado por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, por haber incurrido en actos de hostilidad consistente en la afectación a la dignidad de la Trabajadora, con el propósito de ocasionarle perjuicio; puesto que, como resultado de las actuaciones inspectivas de investigación, se advirtió un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encontraba sujeto la trabajadora, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral, lo que generó angustia, dolor y sufrimiento a la trabajadora, hasta el punto de comprometer seriamente su salud y su propia existencia, debido a

[34] Interés del 13 de julio de 2023, fecha en que la resolución de sanción quedo consentida y firme, hasta el 10 de octubre de 2023 S/ 323,02, más los intereses generados desde el 11 de octubre de 2023, hasta el 5 de diciembre de 2023 por el monto de S/ 200,99, haciendo un total de S/ 524.01.

la deficiencia organizacional de gestión del trabajo al interior de la entidad y el escaso contexto social del trabajo, lo que derivó en resultados psicológicos, físicos y sociales negativos para la trabajadora, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión, dando lugar a condiciones de trabajo que entrañan serios riesgos psicosociales como son la carga de trabajo excesiva y adicional a sus funciones, , la falta de cumplimiento y observancia estricta en los hechos de las funciones de cada puesto laboral determinado en el instrumento de gestión de la Entidad como el Manual de Organización y Funciones MOF y el desinterés del área de recursos humanos por el bienestar y buen clima laboral. Conducta infractora, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobada por Decreto Supremo n.° 019-2006-TR, publicada el 22 de julio de 2006, por la que, la Sunafil, mediante Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA, notificada vía casilla electrónica el 19 de junio de 2023, sancionó a Enaco S.A. con una multa ascendente a **S/ 12 098,00.**

Contraviniendo de esta manera; la **Ley n.° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo**, aprobado el 26 de julio de 2011, respecto al principio de protección, establecido en el título preliminar, por el cual, todo trabajador tiene derecho a que se le asegure condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, concordante con lo señalado en el literal a) del artículo 23° del mismo cuerpo normativo y el artículo 49° al precisar que es obligación del empleador garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo, la **Ley n.° 28806, Ley General de Inspección de Trabajo**, aprobado el 19 de julio de 2006, cuando precisa, en su artículo 31°, que los incumplimientos de las obligaciones contenidas en las leyes de la materia y convenios colectivos, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables, previstas y sancionadas conforme a Ley, constituyen infracciones administrativas en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social, las cuales son muy graves cuando por la naturaleza del deber infringido, se afecte derechos, **el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo**, aprobado mediante Decreto Supremo n.° 019-2006-TR de 28 de octubre de 2006, y modificatorias, en su numeral 25.14 del artículo 25°, cuando precisa que, los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador, constituye una infracción muy graves en materia de relaciones laborales, el **Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enaco S.A.**, aprobado en Sesión de Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo n.° 001-2019 de 4 de enero de 2019, en sus artículos 5° y 6°, al señalar que es compromiso de Enaco S.A, mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable, priorizando en todo momento el bienestar de los trabajadores; y, una política de seguridad y salud en el trabajo, la de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, fomentando una cultura de prevención de riesgos laborales y un Sistema de Gestión que permita la protección de la seguridad y salud de todos los miembros de la organización mediante la prevención de enfermedades ocupacionales, e incidentes relacionados con el trabajo y **el RIT-12-01 "Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. versión 01**, de 8 de setiembre de 2017, con solicitud de aprobación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco de 26 de setiembre de 2017, en su numeral 702, el cual establece que, Enaco, a través de la Oficina de Recursos Humanos deberá propiciar la armonía en las relaciones laborales con sus trabajadores, y entre trabajadores, considerando que, es uno de los derechos de los trabajadores de la empresa recibir un trato digno y respetuoso de parte de cualquier trabajador sin importar el rango o cargo y obligación de los mismos, el de guardar un comportamiento acorde con las normas de cortesía y buen trato hacia los compañeros de labores, de acuerdo a lo establecido en los numerales 801 y 802, concordante con los numerales 901 y 902, respecto al fomento y mantenimiento de la armonía laboral, al precisarse que, es competencia de todos los que conformen LA EMPRESA y se basa en el mutuo respeto y el reconocimiento de los derechos de los demás y el cumplimiento de las propias obligaciones, y que, cada jefe inmediato se constituye en el primer jefe de personal ante sus subordinados, teniendo la responsabilidad directa de preservar la armonía en el ámbito de su competencia y de incentivar en su personal la dedicación, integración, identificación institucional, actitud positiva y espíritu de superación.

Asimismo, con su accionar, la contadora General, [redacted] inobservó sus funciones principales establecidas en los literales n) y o) del artículo 602° del Manual de Organización y Funciones (MOF) con código HG-S6-005 de agosto de 2022, que señala: *"Cumplir bajo responsabilidad con todas las normas, lineamientos, y procesos relacionados al puesto. (...)", "Ejecutar sus actividades observando los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo proporcionados por la empresa. (...);* así como, las otras funciones del puesto, que es: *"Velar por el cumplimiento del Reglamento Interno de Trabajo y otras Normas y Procedimientos establecidos por la Empresa".*

Del mismo modo, incumplió lo establecido en el acápite 5.2.6 del numeral 5. Principio, deberes y prohibiciones de los colaboradores del Código de Ética de Enaco S.A. aprobado en Sesión de Directorio n.° 001-2018 de 12 de enero de 2018, respecto al ejercicio adecuado del cargo, que establece que, *"(...) Con motivo o con ocasión del ejercicio de sus funciones los Colaboradores no deben adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otro Colaborador u otras personas";* así como, el numeral 10.3 de las relaciones de poder y respeto intralaboral, que señala lo siguiente: *"Los Colaboradores serán tratados con respeto, dentro de un entorno de trabajo cómodo y saludable. No se tolera cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral o de cualquier otro tipo. Tampoco será tolerado en las relaciones laborales el faltamiento de respeto cualquiera sea la posición jerárquica, o el abuso de autoridad en el trabajo u otra conducta que genere un entorno intimidatorio u hostil para los colaboradores. (...)",* concordante con las prohibiciones éticas señaladas en el numeral 5.3 en relación a *"e) Ejercer presiones, amenazas (...) contra otro Personal o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosa",* y las prohibiciones de: *"h) (...) la realización de labores o actividades que cause daños al personal o a terceros, (...) sin importar que éstos hayan sido producidos deliberada e intencionalmente. (...)", "j). Amenazar o agredir en cualquier forma a (...) compañeros de trabajo, así como realizar cualquier acto reñido con el orden, disciplina, la moral y buenas costumbres. (...)",* establecidas en el numeral 803 del capítulo 8: Derechos, obligaciones y prohibiciones del trabajador del RIT-12-01 "Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. versión 01, de 8 de setiembre de 2017.

Como resultado de la evaluación de los comentarios formulados por [redacted] se ha determinado que los hechos específicos con evidencias de irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa y civil.

[redacted] identificada con DNI n.° [redacted] Analista de Relaciones Laborales del 3 de julio de 2023 a la actualidad **(Apéndice n.° 60.5)**, a quien se le comunicó mediante su casilla electrónica el pliego de hechos adjuntando todos los apéndices relacionados mediante Cédula de Comunicación n.° 005-2024-OCI-SCE/ENACO S.A.-II de 28 de octubre de 2024 **(Apéndice n.° 61.1)**, quien remitió sus comentarios y aclaraciones mediante Documento S/N de 8 de noviembre de 2024 **(Apéndice n.° 61.2).**

En calidad de Analista de Relaciones Laborales por no haber elaborado ni presentado el recurso administrativo[35] correspondiente a la Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA de 16 de junio de 2023, a pesar de tener quince (15) días hábiles contados desde el día siguiente a la notificación del acto administrativo, para presentar los recursos impugnatorios correspondientes, el cual fue efectuado el 19 de junio de 2023, mediante casilla electrónica, al cual tenía acceso, desde el 4 de julio de 2023, según el correo electrónica remitido por el jefe de Recursos Humanos, [redacted], señalado en el Informe n.° 008-2024-ENACO S.A./ANALISTA DE COMPESACIONES de 26 de

[35] TUO de la Ley n.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS de 22 de enero de 2019, publicada el 25 de enero de 2019, establece en su artículo 218 lo siguiente:
"Artículo 218. Recursos Administrativos
218.1. Los recursos administrativos son:
a) Recurso de reconsideración
b) Recurso de apelación
(...)
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".

julio de 2024, quedando la resolución consentida y firme[36], de conformidad con lo dispuesto en el artículo 222° del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Asimismo, por haber omitió alertar[37] a los funcionarios correspondientes, respecto a la obligación del cumplimiento del pago de la multa por parte de Enaco S.A.; toda vez que, la referida Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA, notificada a la Entidad el 19 de junio de 2023, se encontraba consentida y firme[38], permitiendo que, desde el 13 de julio de 2023[39], hasta el 10 de octubre de 2023, fecha en que la Sunafil emitió el Requerimiento de Pago n.° 16315-2023-SUNAFIL/GG/OAD/UCEC por el importe de **S/ 12 421,02**, la multa se incremente en **S/ 323,02** por los intereses generados, el cual continúo acrecentándose, por el actuar omisivo de la servidora, **hasta el 5 de diciembre de 2023**, fecha en la que, emitió el informe n.° 061-2023-ENACO S.A./ANALISTA DE RELACIONES LABORALES, dirigido al jefe de la Oficina de Recursos Humanos, [redacted], concluyendo que le corresponde a la oficina de Asesoría Jurídica efectuar el análisis legal correspondiente respecto a las acciones judiciales para suspender el procedimiento de cobranza coactiva, en caso no se cumpla con la obligación; o en su defecto, pronunciarse sobre el pago de la multa interpuesta por la Sunafil, consistiendo que, la multa se incremente en **S/ 524,01**[40]**.** por los intereses generados.

Contraviniendo de esta manera, el **RIT-12-01 "Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. versión 01**, de 8 de setiembre de 2017, con solicitud de aprobación ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco de 26 de setiembre de 2017, en su numeral 802, respecto a: **"b)** *Desempeñar sus funciones con dedicación y responsabilidad y efectuar sus tareas con la eficiencia y diligencia debida."* y *"u. Cuidar el patrimonio y bienes de la empresa"*, concordante con las prohibiciones, establecidas en el numeral 803 del mismo cuerpo normativo, al señalar que, queda expresamente prohibido a los trabajadores y, por lo tanto, pasible de sanción disciplinaria, entre otras lo siguiente: *"h. La negligencia en el ejercicio de sus funciones, así como la realización de labores o actividades que cause daños al personal o a terceros, o a las instalaciones, equipos y demás elementos de propiedad de* ***LA EMPRESA*** *o de terceros ubicados al interior de la empresa y sea cual fuere el valor de dichos daños sin importar que éstos hayan sido producidos deliberada e intencionalmente"* y *"c.c. Causar perjuicio económico a la empresa por la negligencia en el desarrollo de sus funciones"*

Asimismo, con su accionar, la analista de Relaciones Laborales, [redacted], inobservó sus funciones principales establecidas en los literales a) y q) del artículo 601° del Manual de Organización y Funciones (MOF) con código HG-S6-005 de agosto de 2022, que señala: *"Analizar, elaborar y gestionar informes legales en materia laboral (...)"*, *"Prever contingencias laborales, alertar sobre situaciones que detecte. (...);* así como, las otras funciones del puesto, que es: *"Cumplir con el Reglamento Interno de Trabajo y otras Normas y Procedimiento establecido por la Empresa"*.

Del mismo modo, incumplió lo establecido en el acápite 5.1.4 del numeral 5. Principio, deberes y prohibiciones de los colaboradores del Código de Ética de Enaco S.A. aprobado en Sesión de Directorio n.° 001-2018 de 12 de enero de 2018, respecto a la eficiencia, que establece lo siguiente: *"(...) calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más*

[36] *"Artículo 222.- Acto firme*
Una vez vencidos los plazos para interponer los recursos administrativos se perderá el derecho a articularlos quedando firme el acto."

[37] Según la Real Academia Español (Actualización 2023)
Alertar
1. tr. Poner alerta.
Sin.: avisar, alarmar, prevenir, advertir, aliruzar.

[38] *"Artículo 222.- Acto firme*
Una vez vencidos los plazos para interponer los recursos administrativos se perderá el derecho a articularlos quedando firme el acto."

[39] Fecha en que la resolución de sanción quedo consentida y firme.

[40] Interés del 13 de julio de 2023, fecha en que la resolución de sanción quedo consentida y firme, hasta el 10 de octubre de 2023 S/ 323,02, más los intereses generados desde el 11 de octubre de 2023, hasta el 5 de diciembre de 2023 por el monto de S/ 200,99, haciendo un total de S/ 524.01.

adecuado y oportuno", así como, el numeral 5.2.7 Responsabilidad, que señala: *"Los Colaboradores deben desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto sus funciones".*

Como resultado de la evaluación de los comentarios formulados por [redacted] se ha determinado que los hechos específicos con evidencias de irregularidad no han sido desvirtuados y configuran presunta responsabilidad administrativa y civil.

III. ARGUMENTOS JURÍDICOS

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujetan a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la irregularidad: "Trabajadores de Enaco S.A. incurrieron en actos de hostilidad, que afectaron la dignidad de un trabajador, lo que produjo la imposición y pago de multa a la Sunafil, generando perjuicio económico por s/ 12 885,58", están desarrollados en el **Apéndice n.° 2** del Informe de Control Específico.

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil de la irregularidad: "Trabajadores de Enaco S.A. incurrieron en actos de hostilidad, que afectaron la dignidad de un trabajador, lo que produjo la imposición y pago de multa a la Sunafil, generando perjuicio económico por S/ 12 885,58", están desarrollados en el **Apéndice n.° 3** del Informe de Control Específico.

IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES

En virtud de la documentación sustentante, la cual se encuentra detallada en los anexos del presente Informe de Control Específico, los responsables por los hechos irregulares están identificados en el **Apéndice n.° 1."**

V. CONCLUSIONES

Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Evidencia de Irregularidad practicado a la Empresa Nacional de la Coca S.A., se formula la conclusión siguiente:

1. Los trabajadores de "Enaco S.A." incurrieron en actos de hostilidad consistente en la afectación a la dignidad de la Trabajadora; lo que generó que la Sunafil mediante Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA, notificada vía casilla electrónica el 19 de junio de 2023, sancionara a la Enaco S.A. con una multa ascendente a S/ 12 098,00, por la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo. Además de ello, se evidenció que los trabajadores encargados del seguimiento y pago de la multa impuesta por la Sunafil, no alertaron del hecho a las jefaturas respectivas, permitiendo que transcurra el tiempo y se generen intereses a partir de la notificación de la Resolución de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE-CUSCO-SISA, por S/ 787,58 hasta su cancelación el 15 de febrero de 2024; ocasionándose un perjuicio económico a Enaco S.A. de S/ 12 885,58.

   Los hechos expuestos fueron ocasionados por el actuar contrario a la normativa legal vigente de los trabajadores de Enaco S.A. que incurrieron en actos de hostilidad determinado por la Sunafil, así como el actuar omisivo de los encargados de advertir pago oportuno de la multa impuesta por la Sunafil permitiendo se generen interés.
   (Irregularidad n.° 1)

VI. RECOMENDACIONES

A la Presidenta del Directorio de Enaco S.A.:

1. Realice las acciones tendentes a fin de que el órgano competente efectúe el deslinde de las responsabilidades que correspondan de los ex colaboradores de Enaco S.A., comprendidos en el hecho observado del presente Informe de Control Específico, de acuerdo a las normas que regulan la materia.
(Conclusión n.° 1)

A la Procuraduría Pública de la Contraloría General de la República

2. Iniciar la(s) acción(es) civil(es) contra los funcionarios y servidores comprendidos en los hechos de las irregularidades [número de las irregularidades con señalamiento de presunta responsabilidad civil y/o penal] del Informe de Control Específico con la finalidad que se determinen las responsabilidades que correspondan.
(Conclusión n.° 1)

VII. APÉNDICES

Apéndice n.° 1: Relación de personas comprendidas en la irregularidad.

Apéndice n.° 2: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

Apéndice n.° 3: Argumentos jurídicos por la presunta responsabilidad civil.

Hecho Irregular n.° 1

Apéndice n.° 4: Copia autenticada del Contrato n.° 014-2016-ENACO S.A. con fecha de "emisión" 16 de marzo de 2016.

Apéndice n.° 5: Copias autenticadas del Memorándum n.° 044 - 2017-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS con fecha de "emisión" 8 de abril de 2017 y de los adjuntos.

Apéndice n.° 6: Copia simple del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo A-111-00015943-22 con fecha de "emisión" 4 de abril de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 7: Copias autenticadas del Informe n.° 25/ENACO S.A/2022/ABS y del Tramite del Documento 167475, ambos con fecha de "emisión" 4 de abril de 2022.

Apéndice n.° 8: Copia autenticada del Informe n.° 28/ENACO S.A/2022/ABS con fecha de "emisión" 8 de abril de 2022.

Apéndice n.° 9: Copia simple del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo A-111-00016121-22 con fecha de "emisión" 8 de abril de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 10: Copia simple del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo A-111-00016884-22 con fecha de "emisión" 26 de abril de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 11: Copia autenticada del Informe n.° 015- 2022 - ENACO S.A. / OCS. con fecha de "emisión" 28 de abril de 2022.

Apéndice n.° 12: Copia simple del Informe Médico con fecha de "emisión" 28 de abril de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 13: Copias simples del Escrito s/n con fecha de "emisión" 6 de mayo de 2022 y de los documentos adjuntos y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 14: Copias simples del Escrito s/n con fecha de "emisión" 25 de mayo de 2022 y del documento adjunto y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 15: Copia autenticada del Informe n.° 001-2022-ENACO S.A./COMITÉ DE ÉTICA con fecha de "emisión" 26 de mayo de 2022.

Apéndice n.° 16: Copia autenticada del Oficio n.° 162-2024-ENACO S.A./OCI con fecha de "emisión" 19 de junio de 2024.

Apéndice n.° 17: Copia autenticada del Oficio n.° 035 -2024- ENACO/ OFICINA DE RECURSOS HUMANOS con fecha de "emisión" 3 de julio de 2024.

Apéndice n.° 18: Copias autenticadas de la Solicitud a Recursos Humanos RRHH-0173/2020 con fecha de "emisión" 20 de noviembre de 2020 y del documento adjunto.

Apéndice n.° 19: Copias autenticadas de la Solicitud a Recursos Humanos RRHH-0264/2020 con fecha de "emisión" 12 de marzo de 2021 y del documento adjunto.

Apéndice n.° 20: Copias autenticadas de la Solicitud a Recursos Humanos RRHH-0475/2021 con fecha de "emisión" 21 de diciembre de 2021 y del documento adjunto.

Apéndice n.° 21: Copias simples de la Solicitud a Recursos Humanos RRHH-0603/2022 con fecha de "emisión" 16 de mayo de 2022 y del documento adjunto.

Apéndice n.° 22: Copias autenticadas de la Solicitud a Recursos Humanos RRHH-0811/2022 con fecha de "emisión" 25 de noviembre de 2022 y del documento adjunto.

Apéndice n.° 23: Copias autenticadas de la Solicitud a Recursos Humanos RRHH-0924/2023 con fecha de "emisión" 4 de abril de 2023 y del documento adjunto.

Apéndice n.° 24: Copia simple de la Orden de Inspección n.° 0000000835-2022-SUNAFIL/IRE-CUS con fecha de "emisión" 26 de mayo de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 25: Copias simples del Requerimiento de Información para las Actuaciones Inspectivas de Investigación con fecha de "emisión" 8 de junio de 2022 y de

los documentos adjuntos y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 26: Copias simples del Requerimiento de Información para las Actuaciones Inspectivas de Investigación con fecha de "emisión" 20 de junio de 2022 y del documento adjunto y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 27: Copia simple de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación de 20 de junio de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 28: Copias autenticadas del Anexo N°04 Acta de Entrega y Compromiso de Cumplimiento del "Código de Ética de Enaco S.A." con fecha de "emisión" 11 de abril de 2022, del Anexo N°05 Constancia de Recepción Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. con fecha de "emisión" 11 de abril de 2022, del Anexo N°08 Constancia de Adherencia al Código de Ética de Enaco S.A. con fecha de "emisión" 11 de abril de 2022 y del Anexo N° 13 Recepción de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enaco S.A con fecha de "emisión" 11 de abril de 2022.

Apéndice n.° 29: Copia simple del Cuestionario 1 de [redacted] con fecha de "emisión" 13 de junio de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 30: Copias autenticadas del Anexo N°04 Acta de Entrega y Compromiso de Cumplimiento del "Código de Ética de Enaco S.A." con fecha de "emisión" 27 de octubre de 2021, del Anexo N°05 Constancia de Recepción Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. con fecha de "emisión" 27 de octubre de 2021, del Anexo N°08 Constancia de Adherencia al Código de Ética de Enaco S.A. con fecha de "emisión" 27 de octubre de 2021 y del Anexo N° 13 Recepción de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enaco S.A con fecha de "emisión" 27 de octubre de 2021.

Apéndice n.° 31: Copia simple del Cuestionario 2 de [redacted] con fecha de "emisión" 13 de junio de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 32: Copias autenticadas del Anexo N°04 Acta de Entrega y Compromiso de Cumplimiento del "Código de Ética de Enaco S.A." con fecha de "emisión" 12 de octubre de 2021, del Anexo N°05 Constancia de Recepción Reglamento Interno de Trabajo de Enaco S.A. con fecha de "emisión" 12 de octubre de 2021, del Anexo N°08 Constancia de Adherencia al Código de Ética de Enaco S.A. con fecha de "emisión" 12 de octubre de 2021 y del Anexo N° 13 Recepción de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enaco S.A con fecha de "emisión" 12 de octubre de 2021.

Apéndice n.° 33: Copia simple del Cuestionario 3 de [redacted] sin fecha.

Apéndice n.° 34: Copia simple del Escrito s/n con fecha de "emisión" 20 de junio de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 35: Copia simple del correo electrónico con fecha de "emisión" 15 de junio de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 36: Copias autenticadas del Memorando n.° 237 - 2022-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS y del Tramite del Documento 170706, ambos con fecha de "emisión" 15 de junio de 2022.

Apéndice n.° 37: Copias simples de la Carta n.° 001-2022-[redacted] y del Informe Médico, ambos con fecha de "emisión" 17 de junio de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 38: Copia simple del Examen Médico Ocupacional con fecha de "emisión" 23 de junio de 2022.

Apéndice n.° 39: Copia simple del Escrito s/n sin fecha y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 40: Copia simple del Informe Inspecciones Periódicas Clima Laboral 2021 - 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 41: Copia autenticada del Oficio n.° 001-2024-ENACO S.A./OCI-SRRI con fecha de "emisión" 10 de julio de 2024.

Apéndice n.° 42: Copia autenticada del Oficio n.° 042-2024- ENACO/ OFICINA DE RECURSOS HUMANOS con fecha de "emisión" 19 de julio de 2024.

Apéndice n.° 43: Copias simples del Anexo – Hechos Insubsanables y del documento adjunto y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 44: Copias simples del correo electrónico con fecha de "emisión" 1 de julio de 2022 y del documento adjunto y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 45: Copia simple del Pliego de Preguntas y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 46: Copia simple de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación con fecha de "emisión" 10 de agosto de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 47: Copia simple de la Transcripción de Acuerdo Sesión de Directorio n.° 007 - 2022 que aprobó el Acuerdo n.° 017-2022 con fecha de "emisión" 23 de junio de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 48: Copia simple de la Transcripción de Acuerdo Sesión de Directorio n.° 007 - 2022 que aprobó el Acuerdo n.° 018-2022 con fecha de "emisión" 23 de junio de 2022 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 49: Copia simple del Expediente Sancionador n.° 634-2022-SUNAFIL-IRE-CUSCO Resolución de Sub Intendencia de Sanción n.° 467-2023-SUNAFIL/IRE CUSCO-SISA con fecha de "emisión" 16 de junio de 2023 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 50: Copia simple de la Constancia de Notificación Vía Casilla Electrónica con fecha de "emisión" 19 de junio de 2023 y copia autenticada del correo electrónico con fecha de "emisión" 27 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 51: Copias autenticadas del Informe n.° 008 - 2024-ENACO S.A./ANALISTA DE COMPESACIONES con fecha de "emisión" 26 de julio de 2024 y del documento adjunto.

Apéndice n.° 52: Copia autenticada del Memorando n.° 010- 2023-ENACO S.A./OFICINA RECURSOS HUMANOS con fecha de "emisión" 10 de enero de 2023.

Apéndice n.° 53: Copia autenticada de la Resolución n.° 007-2024-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL con fecha de "emisión" 5 de marzo de 2024.

Apéndice n.° 54: Copia autenticada del Contrato n.° 001-2023-ENACO S.A. con fecha de "emisión" 3 de julio de 2023.

Apéndice n.° 55: Copia autenticada del Requerimiento de Pago n.° 16315-2023-SUNAFIL/GG/OAD/UCEC con fecha de "emisión" 10 de octubre de 2023.

Apéndice n.° 56: Copia autenticada del Informe n.° 061 -2023-ENACO S.A./ANALISTA DE RELACIONES LABORALES con fecha de "emisión" 5 de diciembre de 2023.

Apéndice n.° 57: Copias autenticadas del Memorando n.° 063 - 2024-ENACO S.A./OFICINA DE RECURSOS HUMANOS con fecha de "emisión" 15 de febrero de 2024 y de los documentos adjuntos.

Apéndice n.° 58: Copia autenticada del Trámite del Documento 200465 con fecha de "emisión" 15 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 59: Copia autenticada del Comprobante de Caja n.° 002024 con fecha de "emisión" 15 de febrero de 2024 y documentos adjuntos en copia simple.

Apéndice n.° 60: Documentos que sustentan el vínculo laboral de las personas comprendidas en la irregularidad:

60.1 [redacted], Gerenta de Administración y Finanzas de la Empresa Nacional de la Coca S.A., copias autenticadas del Contrato n.° 010-2021 -ENACO S.A. Contrato de trabajo con fecha de "emisión" 23 de agosto de 2021 y de la Transcripción de Acuerdo Sesión de Directorio n.° 007 - 2022 con fecha de "emisión" 23 de junio de 2022.

60.2 [redacted], Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Empresa Nacional de la Coca S.A., copias autenticadas del Contrato n.° 012-2021 -ENACO S.A. Contrato de trabajo de personal de confianza con fecha de "emisión" 11 de octubre de 2021. Transcripción de Acuerdo Sesión de Directorio n.° 007 - 2022 con fecha de "emisión" 23 de junio de 2022 y del Memorándum n.° 041 -2022-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL con fecha de "emisión" 27 de junio de 2022.

60.3 [redacted], Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Empresa Nacional de la Coca S.A., copias autenticadas del Contrato n.° 001 -2016-ENACO S.A. Contrato de trabajo con fecha de "emisión" 4 de enero de 2016, Memorándum n.° 447 -2022-ENACO S.A./OFICINA RECURSOS HUMANOS con fecha de "emisión" 4 de noviembre de 2022 y del documento adjunto, Transcripción de Acuerdo Sesión de Directorio n.° 001 -2023 con fecha de "emisión" 3 de enero de 2023 y de la Resolución n.° 007-2024-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL con fecha de "emisión" 5 de marzo de 2024.

60.4 [redacted], Contadora General de la Empresa Nacional de la Coca S.A., copias autenticadas del Contrato n.° 014-2021 -ENACO S.A. Contrato de trabajo indeterminado con fecha de "emisión" 21 de octubre de 2021 y de la Transcripción de Acuerdo Sesión de Directorio n.° 013 - 2022 con fecha de "emisión" 30 de setiembre de 2022.

60.5 [redacted], Jefa de la Oficina de Recursos Humanos de la Empresa Nacional de la Coca S.A., copias autenticadas del Contrato n.° 001 -2023-ENACO S.A. Contrato de trabajo indeterminado con fecha de "emisión" 3 de julio de 2023, de la Resolución n.° 007-2024-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL con fecha de "emisión" 5 de marzo de 2024 y de la Resolución n.° 026-2024-ENACO S.A./GERENCIA GENERAL con fecha de "emisión" 2 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 61: Cedula de notificación, los comentarios o aclaraciones presentados por las personas comprendidas en la irregularidad y la evaluación de comentarios o aclaraciones elaborada por la Comisión de Control, conforme al detalle siguiente:

61.1 - Copias autenticadas de la Cédula de Notificación n.° 001-2024-OCI-SCE/ENACO S.A.-II con fecha de "emisión" 28 de octubre de 2024, impresiones con firma digital de la Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000028-2024-CG/0070 con fecha de "emisión" 28 octubre de 2024 y del Cargo de Notificación, del Pliego de Hechos y copia simple de la captura de pantalla de la fecha y hora de la lectura de las notificaciones.

- Copias autenticadas de la Cédula de Notificación n.° 002-2024-OCI-SCE/ENACO S.A.-II con fecha de "emisión" 28 de octubre de 2024, impresiones con firma digital de la Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000029-2024-CG/0070 con fecha de "emisión" 28 de octubre de 2024 y del Cargo de Notificación, del Pliego de Hechos y copia simple de la captura de pantalla de la fecha y hora de la lectura de las notificaciones.

- Copias autenticadas de la Cédula de Notificación n.° 003-2024-OCI-SCE/ENACO S.A.-II con fecha de "emisión" 28 de octubre de 2024, impresiones con firma digital de la Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000030-2024-CG/0070 con fecha de "emisión" 28 de octubre de 2024 y del Cargo de Notificación, del Pliego de Hechos y copia simple de la captura de pantalla de la fecha y hora de la lectura de las notificaciones.

- Copias autenticadas de la Cédula de Notificación n.° 004-2024-OCI-SCE/ENACO S.A.-II con fecha de "emisión" 28 de octubre de 2024, impresiones con firma digital de la Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000031-2024-CG/0070 con fecha de "emisión" 28 de octubre de 2024 y del Cargo de Notificación, del Pliego de Hechos y copia simple de la captura de pantalla de la fecha y hora de la lectura de las notificaciones.

- Copias autenticadas de la Cédula de Notificación n.° 005-2024-OCI-SCE/ENACO S.A.-II con fecha de "emisión" 28 de octubre de 2024, impresiones con firma digital de la Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000032-2024-CG/0070 con fecha de "emisión" 28 de octubre de 2024 y del Cargo de Notificación, del Pliego de Hechos y copia simple de la captura de pantalla de la fecha y hora de la lectura de las notificaciones.

61.2 Copias autenticadas de los comentarios o aclaraciones presentados por las personas comprendidas en la irregularidad y adjuntos en copias simples.

61.3 Evaluación de comentarios o aclaraciones elaborada por la Comisión de Control, por cada uno de los involucrados.

Apéndice n.° 62: Documentos de gestión de la entidad o dependencia que sustentan el incumplimiento funcional/disciplinario de las personas involucradas en los hechos específicos presuntamente irregulares:

62.1 Copias autenticadas de la Transcripción de Acuerdo Sesión de Directorio n.° 025-2019 con fecha de "emisión" 6 de diciembre de 2019, mediante el cual se aprobó la nueva versión del Reglamento de Organización y Funciones de la Empresa Nacional de la Coca S.A. y de las hojas donde se detalla la descripción y funciones de la Gerencia de Administración y Finanzas y de la Oficina de Recursos Humanos.

62.2 Copia autenticada de la Transcripción de Acuerdo Sesión de Directorio Ordinaria no Presencial n.° 013-2020 con fecha de "emisión" 18 de mayo de 2020 mediante el cual se delegó al Gerente General la facultad para que pueda aprobar y/o modificar documentos de gestión, entre ellos, el Manual de Organización y Funciones de Enaco S.A.
Copias autenticadas del Manual de Organización y Funciones de Enaco S.A. Agosto 2020, donde se detallan las funciones de los puestos de:
- Jefe de la Oficina de Recursos Humanos.
- Analista de Relaciones Laborales de la Oficina de Recursos Humanos.
- Gerente de Administración y Finanzas.
- Contador General.

62.3 Copias autenticadas de la Transcripción de Acuerdo Sesión de Directorio n.° 020-2017 con fecha de "emisión" 8 de setiembre de 2017, mediante el cual se aprobó el Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa Nacional de la Coca S.A.

62.4 Copias autenticadas de la Transcripción de Acuerdo Sesión de Directorio n.° 001 -2018 con fecha de "emisión" 12 de enero de 2018, mediante el cual se aprobó el Código de Ética de la Empresa Nacional de la Coca S.A

62.5 Copias autenticadas del Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo de Enaco S.A., aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo en Sesión de Comité de SST n.° 001-2019 de 4 de enero de 2019.

Cusco, 6 de diciembre de 2024

Raúl Centeno Chocano
Supervisor

Lita Morayma Delgado Montes
Jefa de Comisión

Yanina Carpio Gutiérrez
Abogada

La Jefa del Órgano de Control Institucional de la Empresa Nacional de la Coca S.A. que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Cusco, 6 de diciembre de 2024

Lita Morayma Delgado Montes
Jefa del Órgano de Control Institucional
Empresa Nacional de la Coca S.A.

Apéndice n.° 1

APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 019-2024-2-0070-SCE

RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LA IRREGULARIDAD

N°	Sumilla del Hecho con evidencia de Irregularidad	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N°	Cargo Desempeñado	Periodo de Gestión (3)		Condición de vínculo laboral o contractual (4)	N° de la Casilla Electrónica	Dirección domiciliaria	Presunta responsabilidad identificada (Marcar con X)			
					Desde	Hasta				Civil	Penal	Administrativa funcional	
					[dd/mm/aaaa]	[dd/mm/aaaa]						Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
1	TRABAJADORES DE ENACO S.A. INCURRIERON EN ACTOS DE HOSTILIDAD, AFECTANDO LA DIGNIDAD DE UN TRABAJADOR, SITUACIÓN QUE GENERÓ LA IMPOSICIÓN Y PAGO DE MULTA A LA SUNAFIL, OCASIONANDO PERJUICIO ECONÓMICO POR S/ 12 885,58	María Vanessa Velezmoro Ormeño	[redacted]	Gerenta de Administración y Finanzas	23/08/2021	27/06/2022	D.Leg. n.° 728 (CAP)	[redacted]		x			x
2		Max John Quiñonez Vargas	[redacted]	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos	12/10/2021	27/06/2022	D.Leg. n.° 728 (CAP)	[redacted]		x			x
3		Julio César Chumpisuca Ocolcca	[redacted]	Jefe de la Oficina de Recursos Humanos	11/01/2023	5/04/2024	D.Leg. n.° 728 (CAP)	[redacted]		x			x
4		Consuelo Gula Dueñas	[redacted]	Contadora General	21/10/2021	12/10/2022	D.Leg. n. °728 (CAP)	[redacted]		x			x
5		Albina Milagros Flores de la Cruz	[redacted]	Analista de Relaciones Laborales	03/07/2023	continua	D.L. n.° 728 (CAP)	[redacted]		x			x

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

N°.DOC.: 215339
N°.EXP. : 143097

OFICIO N° 414-2024-ENACO S.A./OCI

Cusco, 11 de diciembre de 2024

Señora
Nubie Marali Chávez Tejeda
Presidenta del Directorio
Empresa Nacional de la Coca S.A.
Calle Tenerías n.°103 Urb. Santutis - San Sebastián
Ciudad.-

Asunto : **Remite Informe de Servicio de Control Específico n.° 019-2024-2-0070-SCE.**

Referencia : a) Oficio n.° 290-2024-ENACO S.A./OCI de 26 de setiembre de 2024.
b) Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatorias.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual el Órgano de Control Institucional comunicó el inicio del Servicio de Control Específico al Pago de multa en materia de relaciones laborales por acto de hostilidad laboral, proveniente de fiscalización laboral"

Sobre el particular, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico n° 019-2024-2-0070-SCE Pago de multa en materia de relaciones laborales por acto de hostilidad laboral, proveniente de fiscalización laboral", del periodo de 24 de febrero de 2022 hasta el 15 de febrero de 2024, en setecientos noventa y dos (792) folios, adjunto al presente, que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo a los trabajadores y ex trabajadores involucrados en los hechos con evidencias de irregularidad, debiendo informar al Órgano Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.

Finalmente, es de indicar que de acuerdo al Informe de Control Específico n° 019-2024-2-0070-SCE también se le recomienda disponer el inicio de las acciones civiles que correspondan, contra los trabajadores y ex trabajadores comprendidos en los hechos con evidencias de irregularidad, a través de los órganos que ejerzan la representación legal para la defensa jurídica de los intereses del Estado.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Contiene: (792) folios

Atentamente,

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ
Firmado digitalmente por DELGADO MONTES Lita Morayma FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11-12-2024 18:52:51 -05:00

Lita Morayma Delgado Montes
Jefa del Órgano de Control Institucional
Empresa Nacional de la Coca S.A.

Cc:
Archivo.

Firmado digitalmente por Agente Automatizado CGR
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11-12-2024 20:06:52 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CARGO DE NOTIFICACIÓN

Sistema de Notificaciones y Casillas Electrónicas - eCasilla CGR

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 414-2024-ENACO S.A./OCI
EMISOR	:	LITA MORAYMA DELGADO MONTES - JEFE DE OCI - EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A. - ENACO - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO	:	NUBIE MARALI CHAVEZ TEJEDA
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.

Sumilla:

Remite Informe de Servicio de Control Específico n.° 019-2024-2-0070-SCE.

Se ha realizado la notificación con el depósito de los siguientes documentos en la **CASILLA ELECTRÓNICA N° 20114883230**:

1. CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 00000047-2024-CG/0070
2. tomo 02
3. Oficio 414-2024-OCI[F]
4. tomo 01
5. tomo 02
6. tomo 02

NOTIFICADOR : LITA MORAYMA DELGADO MONTES - EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A. - ENACO - CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **7VP12L3**

Firmado digitalmente por DELGADO MONTES Lita Morayma FAU 20131378972 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11-12-2024 20:06:18 -05:00

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CÉDULA DE NOTIFICACIÓN ELECTRÓNICA N° 00000047-2024-CG/0070

DOCUMENTO	:	OFICIO N° 414-2024-ENACO S.A./OCI
EMISOR	:	LITA MORAYMA DELGADO MONTES - JEFE DE OCI - EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A. - ENACO - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
DESTINATARIO	:	NUBIE MARALI CHAVEZ TEJEDA
ENTIDAD SUJETA A CONTROL	:	EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.
DIRECCIÓN	:	CASILLA ELECTRÓNICA N° 20114883230
TIPO DE SERVICIO CONTROL GUBERNAMENTAL O PROCESO ADMINISTRATIVO	:	SERVICIO DE CONTROL POSTERIOR - SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD
N° FOLIOS	:	793

Sumilla: Remite Informe de Servicio de Control Específico n.° 019-2024-2-0070-SCE.

Se adjunta lo siguiente:

1. tomo 02
2. Oficio 414-2024-OCI[F]
3. tomo 01
4. tomo 02
5. tomo 02

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Contraloría General de la República, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://verificadoc.contraloria.gob.pe/ecasilla** e ingresando el siguiente código de verificación: **7QA3NVU**