



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 1036-2020-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2967-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE4
INSPECCIONADO(A) : COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.

Lima, 22 de diciembre de 2020

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 233-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4¹, de fecha 14 de julio de 2020 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección Nº 7874-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y de seguridad social, la cual culminó con la emisión del Acta de Infracción Nº 1644-2019 (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada, por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales, seguridad social y a la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.3 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción Nº 72-2020-SUNAFIL/ILM/AI2 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3 De la resolución emitida por la autoridad de primera instancia

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 18,900.00 (Dieciocho mil novecientos con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por haber realizado actos de hostilidad en perjuicio del trabajador Pablo César Villegas Quispe, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento de fecha 17 de mayo de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

¹ Ver fojas 43 al 46 del expediente sancionador



II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 06 de setiembre de 2020, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) En el Acta de Infracción se ha acreditado que el señor Pablo César Villegas Quispe, no era apto para desarrollar labores de porta valor, como consecuencia del accidente sufrido en el año 2014. Desde entonces tuvo largos periodos de incapacidad, superando el período para que Essalud proceda al reembolso, por lo que al superar el límite del subsidio no tiene la obligación de seguir abonando la remuneración al trabajador. Siendo obligación del trabajador pasar por una comisión médica evaluadora a fin de que determine la incapacidad, por ende, se optó por otorgarle licencia sin goce de haber y que subsista el vínculo laboral. Además, no pueden reubicarlo en otras actividades dada a la naturaleza de alto riesgo de las labores a que se dedica la empresa.
- ii) No ha atentado contra la dignidad del trabajador, pues no ha existido agresiones, trato denigrante, insinuaciones sexuales, actos de mala fe o contra la moral, el hecho que no este apto para las labores, no constituye actos contra la dignidad; además, que el trabajador nunca denunció actos de hostilidad por parte de la empresa, ni mucho menos ha cursado carta solicitando el cese de hostilidades.
- iii) Las normas infringidas no son claras ni precisas, pues se le atribuye que no pagó las remuneraciones al trabajador en atención del artículo 23 de la Constitución Política del Estado, por el periodo del 22 de marzo al 30 de abril de 2019, cuando en dicho periodo jamás trabajó. En el Acta de Infracción incurre en discordancia entre lo que se afirma y la norma sustantiva al señalar que se ha vulnerado el inciso b) del artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728, que se refieren a la reducción de remuneraciones o de categoría, supuestos que nunca fueron objeto del procedimiento inspectivo. Asimismo, en el fundamento 27 y 28 del Informe Final se menciona la vulneración de literales distintos del artículo 30 del Decreto Legislativo N° 728, supuesto de incongruencia que lo han expresado durante el procedimiento.
- iv) Se ha vulnerado el principio de tipicidad al no haberse calificado adecuadamente la infracción imputada, lo que generaría que se deje sin efecto de pleno derecho. Considerando que solo constituyen infracciones aquellos supuestos previstos expresamente en normas de orden legal, y se evidencia que el inspector de trabajo ha interpretado en sentido amplio las normas supuestamente vulneradas, al imputarle la falta de pago de remuneraciones y afectación a la dignidad, cuando el trabajador no laboró, por lo tanto, no hay obligación de pagar remuneraciones.
- v) Se ha vulnerado el derecho al debido proceso en su acepción de falta de motivación de resoluciones, en el presente caso resulta evidente que la resolución que impugnamos adolece de motivación aparente, al no justificar las razones por las cuales les imponen multa.

III. CONSIDERANDO

De la corrección de error material contenida en la resolución apelada

- 3.1. De conformidad con lo establecido en el numeral 212.1 del artículo 212 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) dispone: *“Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo,*



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión”.

- 3.2. En ese contexto, de la revisión de la resolución apelada, se advierte que en el considerando 9 que se ha consignado lo siguiente: *“Los actos de hostilidad (...); **h**) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.”*. Sin embargo, tal como se indica del tenor de la norma sustantiva citada en la resolución apeada, lo que lo correcto debe ser: *“Los actos de hostilidad (...); **g**) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.”*.
- 3.3. Estando a ello, se tiene que el mencionado defecto corresponde a un error de carácter material que no altera lo resuelto en la indicada resolución, por lo que debe corregirse conforme a lo antes expuesto, conservándose los demás extremos de la referida resolución.

De la comisión de actos de hostilidad que afectan la remuneración y la dignidad

- 3.4. El artículo 1 de la Constitución Política del Perú establece consagra el respeto de la persona humana y su dignidad. Asimismo, en su artículo 23 estipula: *“(…) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*.
- 3.5. Ahora bien, la resolución apelada en atención al Informe Final, considera que los hechos cometidos por la inspeccionada constituyen actos de hostilidad tipificados en el artículo 30 literales a) y g) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, **TUO de la LPCL**) contra el señor Pablo César Villegas Quispe, esto es, por no haber sido reubicado en un puesto de trabajo compatible con las restricciones medicas de las cuales ya tenía conocimiento, así como por no reintegrar las remuneraciones dejadas de percibir a partir de las cuarenta y ocho horas (48) horas de comunicado los informes médicos que permitían su readmisión laboral (solicitud presentada el 20 de marzo de 2019), por lo que debió pagarle a partir del 22 de marzo de 2019.
- 3.6. En relación a lo expuesto en los numerales i) y ii) del resumen del recurso de apelación, cabe señalar que, en los fundamentos señalados en el considerando 11 de la resolución apelada, la autoridad de primera instancia señaló que si bien producto del accidente de trabajo sufrido el 26 de abril de 2014 el trabajador afectado se encontró subsidiado en diversos periodos desde el año 2014, también los es que la Clínica Vesalio el 19 de febrero de 2019 emitió el informe médico donde señala diversas recomendaciones a tener en cuenta en las labores que realizaría el trabajador afectado una vez retornara al centro de trabajo, siendo: *a) no sobretiempos, b) no levantar peso mayor a 1kg., c) evitar uso frecuente de escaleras, d) evitar estrés laboral físico y emocional, e) no labores nocturnas, f) mobiliario cómodo (silla ergonómica)*; concluyendo que se encontraba no apto para el puesto específico de porta valor, cargo que ocupaba al momento del accidente de trabajo.
- 3.7. De lo expuesto se aprecia que dicho informe médico no menciona que el trabajador se encuentre con alguna incapacidad para el trabajo, sino únicamente estaba no apto para el puesto de porta valor, asimismo incluye restricciones a tenerse en cuenta para realizar en otro puesto de trabajo distinto al de porta valor, en consecuencia, la inspeccionada no ha adjuntado medio probatorio alguno que acredite incapacidad alguna a efectos de ser valorada por esta Intendencia; asimismo tampoco ha acreditado a lo largo de todo el procedimiento de inspección y sancionar la imposibilidad que dicho trabajador sea reubicado en otros puestos de trabajo, esto es, que todos los puestos del centro de trabajo estén expuesto a actividades de alto riesgo.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

- 3.8. Por otro lado, cierto es que el artículo 30 del **TUO de la LPCL**, estipula: *“El trabajador, antes de **accionar judicialmente** deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.”*; no obstante, es pertinente mencionar que las actuaciones inspectivas son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales, conforme a la definición señalada en el artículo 1° de la LGIT.
- 3.9. En atención a ello, en atención a la finalidad de orden público de la inspección del trabajo no queda supeditada su competencia, al emplazamiento previo por parte del trabajador afectado, máxime si en el presente caso, en atención a que la falta imputada colisionaba con un derecho de carácter remunerativo, se otorgó la posibilidad que la inspeccionada remedie su conducta reubicando al trabajador afectado y abonándole las remuneraciones dejadas de percibir, lo que no cumplió pese al plazo otorgado en la medida inspectiva de requerimiento.
- 3.10. Sobre lo expuesto en los numerales iii) y iv) del resumen del recurso de apelación, cabe señalar, como se aprecia los actos de hostilización se han materializado al momento de no reubicar al trabajador en un puesto de trabajo para que realice sus labores de acuerdo con las restricciones y, al haber dispuesto que una licencia sin goce de haber de forma unilateral privando al trabajador afectado de su derecho al trabajo, como medio de desarrollo del ser humano y a la retribución oportuna por dicho trabajo; así es justamente que el trabajador no realizó labores efectivas desde el 22 de marzo de 2019, por un acto ilegítimo de la inspección, al otorgar dicha licencia sin goce de haber existiendo causa objetiva y razonable comprobada, lo que se debe resarcir con el pago de las remuneraciones no percibidas por la comisión de la conducta infractora.
- 3.11. Ahora bien, se debe tener en cuenta que el derecho al trabajo de toda persona humana no se circunscribe únicamente a conseguir un empleo y a permanecer en él, sino que además contempla en sí mismo otros derechos o principios, como es la dignidad del trabajador, que se presentan en una pluralidad de manifestaciones, como es la ocupación efectiva, cuyo fundamento consiste en que el trabajo además de ser un medio para subsistir, cumple otras funciones de índole no económica, conforme lo señala nuestra Carta Magna al indicar que el trabajo es *“base del bienestar social y un medio de realización de la persona”* (artículo 22°).
- 3.12. En ese contexto, al restringirse la realización humana con la privación de los medios para realizarlo como es el otorgamiento de labores, cuya consecuencia repercute en el pago de la remuneración, se frustra la finalidad del derecho de trabajo produciendo en el trabajador un menoscabo de su dignidad al impedir su desarrollo personal y profesional al no ser reinsertado en el campo laboral.
- 3.13. A mayor sustento, el hecho de ser calificado como no apto para un determinado cargo no limita a la inspeccionada a no reubicar al trabajador afectado en atención al accidente de trabajo sufrido, toda vez que el artículo 76 de la Ley N° 29783, *“Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”*, establece que: *“los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría, salvo en el caso de invalidez absoluta permanente”*; como se advierte la norma trata de evitar la exclusión social del trabajador afectado, procurando su permanencia en el trabajo y con ello su desarrollo personal, máxime dicho menoscabo en su salud que imposibilita la continuidad en el mismo puesto de trabajo como porta valor, es como resultado de un hecho atribuible al trabajo



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

realizado, por lo que la obligación del empleador de reubicar no solo se justifica por el deber de protección frente a la exposición de condiciones de trabajo inseguras y nocivas a la salud sino también como medida de readaptación a efectos que el trabajador con algún menoscabo en su salud pueda obtener, conservar y progresar en un empleo digno y adecuado.

- 3.14.** Con relación a lo consignado en el numeral 28 del Informe Final, conforme a lo precisado en el numeral 212.1 del artículo 212 del TUO de la LPAG, previamente mencionado, que dispone: *“Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión”*. En ese orden de ideas en el numeral 27 de dicho informe se indicó que las normas vulneradas correspondían a los **literales a) y g) del artículo 30 del TUO de la LPCL**, normas que fueron citadas textualmente en el numeral 12 de la misma; asimismo, en el acápite V del Acta de infracción y considerando 9 de la resolución apelada también se encuentra recogidos de forma taxativa; por lo que la inspeccionada no puede alegar que no tenía conocimiento cuales son los incumplimientos precisados normativamente que se le imputan.
- 3.15.** Respecto del agravio descrito en el numeral vi) del resumen del recurso de apelación, al respecto, esta Intendencia advierte que desde el inicio la inspeccionada, solo ha precisado que el trabajador no era apto para desempeñar el cargo de oficial porta valor, y que el periodo que no le pagó las remuneraciones fue porque no había laborado el trabajador, sin embargo, tanto en el Acta de Infracción, el Informe Final y la resolución impugnada, han determinado de manera clara y precisa la existencia de las infracciones advertidas y por las cuales se le impone la sanción correspondiente, en virtud de lo dispuesto en la LGIT y RLGIT. Asimismo, la inspeccionada no ha aportado medios probatorios que acrediten sus pretensiones; por lo que la resolución impugnada, se ha emitido en clara observancia del derecho al debido procedimiento administrativo.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981.

SE RESUELVE:

- ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la **COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 233-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 14 de julio de 2020, que impone sanción a la **COMPAÑÍA DE SEGURIDAD PROSEGUR S.A.**, por la suma de **S/ 18,900.00 (Dieciocho mil novecientos con 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.
- ARTÍCULO TERCERO. -** **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER. -

ILM/CGVG/pslc



El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, BANCO DE LA NACION, con el código de pago: 2004000233.

Si prefiere pagar en el BANCO DE LA NACION, anteponer el número de transacción: 3710.

Lpderecho.pe