RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N°13-2021-SUNAFIL/IRE-AYAC

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 068-2018-SUNAFIL/IRE-AYAC
SUJETO RESPONSABLE : CENTRO CERAMICO LAS FLORES S.A.C.
RUC : 20466776336

Ayacucho, 07 de abril del 2021.

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por el **CENTRO CERAMICO LAS FLORES S.A.C.** (en adelante el inspeccionado) en contra el Auto de Sub Intendencia N°140, de fecha 08 de diciembre del 2020 (en adelante el auto apelado) expedida en el marco del procedimiento sancionador que la motiva, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la LGIT) – y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo RLGIT), se absuelve el grado en los siguientes términos;

I. ANTECEDENTES

1.1. Del procedimiento de actuaciones inspectivas

Mediante la Orden de Inspección N° 174-2018-SUNAFIL/IRE-AYA, la Intendencia Regional de Ayacucho de la SUNAFIL dispuso el inicio del procedimiento de inspección laboral al **CENTRO CERAMICO LAS FLORES S.A.C.**, a fin de verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral.

Dicho procedimiento culminó con el Acta de Infracción N° 053-2017-SUNAFIL/INSSI, en el que se determinó la comisión de dos (02) infracciones en materia sociolaboral y una (01) infracción a la labor inspectiva.

1.2. Del auto apelado.

Que, como consecuencia de ello se expidió el auto apelado, que impone sanción de multa al inspeccionado, la suma de S/ 24.277.50 (Veinticuatro Mil Doscientos Setenta y Siete Con 50/100 Soles), por haber incurrido en las infracciones consignadas en el considerando 66 del citado auto, conforme se detalla a continuación:

N°	CONDUCTA INFRACTORA SANCIONADA	TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN	N° DE TRAB. AFECTADOS	MULTA IMPUESTA (UIT: S/ 4,150)
01	No acreditar el pago íntegro y oportuno de la remuneración mínima vital a sus 06 trabajadores.	Numeral 25.1 del artículo 25 del Reglamento **MUY GRAVE**	06	2.25 UIT S/ 9,337.50
02	No acreditar el pago íntegro y oportuno de las bonificaciones otorgadas unilateralmente por el sujeto responsable a favor de su trabajadora	Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento **GRAVE**	01	1.35 UIT S/ 5,602.50

	Margarita Vicaña Figueroa			
03	No adoptar las medidas necesarias que acrediten el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 21 de setiembre de 2018	Numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento **MUY GRAVE**	06	2.25 UIT S/ 9,337.50
TOTAL, DE LA MULTA				**S/ 24,277.50**

II. Del recurso de apelación presentado por el inspeccionado

El 15 de marzo del 2021, José Alfredo Morán Santa Cruz, apoderado del **CENTRO CERÁMICO LAS FLORES S.A.C.**, interpone recurso de apelación, dentro del plazo previsto por Ley, contra el Auto de Sub Intendencia N°140, de fecha 08 de diciembre del 2020, fundamentándola esencialmente, en lo siguiente:

i. El inspeccionado, solicita la nulidad del auto apelado argumentando que, la autoridad sancionadora ha emitido un AUTO y no una resolución; por lo que, se han vulnerado el principio de legalidad, el numeral 53.3 del artículo 53° del RLGIT y el punto 7.1.3.6 de la "Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo".
ii. Seguidamente argumenta que, el presente procedimiento sancionador ha caducado de manera excesiva; ya que, el computo de plazo de caducidad se habría iniciado desde la notificación del acta de infracción (21 de noviembre de 2018). Sin embargo, no se cumplió con ninguno de los plazos de Ley y se notificó el auto el 03 de marzo de 2021; es decir, después de 2 años, 2 meses y 10 días.
iii. Asimismo, el inspeccionado sostiene que, el 07 de octubre de 2019 la Intendencia Regional de Ayacucho emitió la Resolución de Intendencia N° 26-2019, en el que declaró nula la Resolución de Sub Intendencia N° 019-2019-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE de fecha 07 de octubre del 2019. En tal sentido, el efecto de la nulidad determinada por la Resolución de Intendencia se dio únicamente contra la Resolución de Sub Intendencia; es decir, preserva todo el estadio y procedimiento sancionador hasta la emisión de una nueva resolución dentro del plazo de 15 días y se reinicia el cómputo de plazo de caducidad.
iv. También argumenta que, la autoridad de primera instancia debió de declarar la nulidad del acta de infracción y del informe final de instrucción por falta de motivación toda vez que, no fueron tomados en consideración sus descargos; por lo que, se ha convertido en única instancia.
v. Por otro lado, el inspeccionado argumenta que, durante el procedimiento sancionador y en el auto apelado se ha omitido en analizar el Decreto Ley N° 14222, ley que establece Métodos de Fijación de Salario Mínimo, en el que sí existe parámetros establecidos para considerar el cálculo de la remuneración mínima vital, en ese sentido, siguieron lo establecido en dicho decreto dando cumplimiento al pago de la remuneración mínima vital.
vi. Asimismo menciona que, la construcción lógica sobre las remuneraciones no es la adecuada, citando para ello, los artículos 6°,y 7° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Casación N° 1075-2008-LIMA, el artículo 17° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo

de Servicio, concluyendo que sus políticas de cálculo de comisiones y bonificaciones demuestran que su personal, dependiendo de su puesto, tendrá una estructura de pago distinta y comprendida por diversos conceptos los cuales cumplen con el marco legal. Para ello presenta cuadros comparativos de administradores de tienda, asesores comerciales, trabajadores de almacén y mantenimiento en los que indican el porcentaje de las metas, comisiones y bonos.

vii. Finalmente, menciona que existen casos extraordinarios en los que un colaborador no obtenga bonificación ni comisiones, cuando no llegan a cumplir el 90% de sus metas, en ese supuesto, la bonificación fija es de S/ 0.00 (cero) soles, entonces en el caso de que un trabajador tenga un haber básico por menor de la Remuneración Mínima Vital se le brindará una nivelación, el cual es un pago directo, contraprestativo y principal que tiene como finalidad nivelar el sueldo o haber básico del trabajador.

III. CUESTIONES EN ANÁLISIS.

1. Establecer si los fundamentos de la apelación, reflejan el mérito del proceso y contradicen lo resuelto en la apelación.

2. Determinar si corresponde confirmar, revocar y/o anular el auto apelado, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.

IV. CONSIDERANDOS

El debido procedimiento y la motivación dentro del procedimiento administrativo sancionador de la Administración Pública

1. El Capítulo III del Título IV de La Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, regula el denominado procedimiento sancionador, considerándolo un procedimiento administrativo especial. El procedimiento administrativo sancionador es aquel mecanismo compuesto por un conjunto de actos destinados a determinar la comisión o no de una infracción administrativa con la finalidad de acreditar la responsabilidad del administrado, quien está sujeto a una sanción si efectivamente ha realizado la conducta infractora.

2. En ese sentido, *"(…) la Administración Pública se ha constituido con el objeto de satisfacer intereses de carácter público, por ende, la proyección de sus actividades o funciones tienen que estar encaminados a lograr la satisfacción de fines públicos. (…) el poder que tiene el estado para tipificar infracciones administrativas, así como para perseguir y sancionar a los administrados, no se ejerce a simple discreción o voluntad de la administración pública, sino que debe de justificarse en la existencia de interés públicos afectados o en peligro de vulneración"*[1].

3. Que, respecto a la motivación de las decisiones administrativas, el tribunal constitucional ha señalado, lo siguiente: que la motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo. No obstante, se trata de un principio constitucional implícito en la

[1] Comentarios al TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II. (2017). (pág. 550 – 551). Lima. Jurista Editores.

Legalecho.pe

organización del Estado Democrático que se define en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú, como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitrario. En el Estado Constitucional Democrático, el poder público está sometido al Derecho, que supone, entre otras cosas, que la actuación de la Administración deberá dar cuenta de esta sujeción a fin de despejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la Administración deben contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso. Este Tribunal ya ha tenido ocasión de desarrollar un criterio jurisprudencial sobre algunos de los alcances de la motivación de las decisiones en sede administrativa en el Expediente N° 090-2004-ANTC, al establecer que: "*(...) la motivación debe otorgar seguridad jurídica al administrado y permitir al revisor apreciar la certeza jurídica de la autoridad que decide el procedimiento; para ello no se debe utilizar las citas legales abiertas, que sólo hacen referencia a normas en conjunto como reglamentos o leyes, pero sin concretar qué disposición ampara la argumentación o análisis de la autoridad (...)".* (Fundamento Jurídico N° 31)[2].

4. Que, el artículo 6°, numeral 6.3° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, dispone que: *"(...) no son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto".*

5. De otro lado, el numeral 1.2) del artículo IV del Título Preliminar de la citada norma establece que forma parte del debido procedimiento administrativo el derecho del administrado a obtener una decisión motivada y fundada En derecho. Dicha motivación debe efectuarse en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, en concordancia con el numeral 4) del artículo 3° de la citada norma[3].

<u>De los argumentos vertidos en la apelación:</u>

6. El inspeccionado, solicita la nulidad del auto apelado argumentando que, *la autoridad sancionadora ha emitido un AUTO y no una resolución; por lo que, se han vulnerado el principio de legalidad, el numeral 53.3 del artículo 53° del RLGIT y el punto 7.1.3.6 de la "Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo".*

7. Referente a ello, el numeral 1.1 del artículo 1° de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, define al acto administrativo como, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta.

8. Entonces, en el caso concreto se puede observar que el AUTO DE SUB INTENDENCIA N°140, de fecha 08 de diciembre del 2020 emitido por la autoridad de primera instancia es un acto administrativo que está destinada a producir efectos jurídicos sobre los intereses,

[2] EXP. N° 2192-2004-AA /TC
[3] Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado DECRETO SUPREMO Nº 004-2019-JUS

obligaciones del sujeto inspeccionado. Además, se tiene que el auto apelado contiene los requisitos de validez de los actos administrativos regulado en el articulo 3° de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General[4] (en adelante LPAG). Por lo que, este Despacho considera que, el hecho de que se haya emitido un acto administrativo con la denominación de AUTO y no de una RESOLUCION como establecen el numeral 53.3 del artículo 53° del RLGIT y el punto 7.1.3.6 de la "Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo", no es causal para desconocer su categoría como un acto administrativo. Por lo tanto, se desestima lo vertido por el inspeccionado.

9. Seguidamente, el inspeccionado argumenta que, *el presente procedimiento sancionador ha caducado de manera excesiva; ya que, el computo de plazo de caducidad se habría iniciado desde la notificación del acta de infracción (21 de noviembre de 2018). Sin embargo, no se cumplió con ninguno de los plazos de Ley y se notificó el auto el 03 de marzo de 2021; es decir, después de 2 años, 2 meses y 10 días.*

10. Al respecto, el numeral el numeral 1 del artículo 259° del TUO de la LPAG señala que: *"El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. (…) 2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, sin que se notifique la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archivo."*

11. En el presente caso, a fin de analizar si el procedimiento sancionador caduco, se debe considerar que éste se inició a partir del **21 noviembre de 2018**[5], fecha en que se notificó la Imputación de Cargos N°068-2018-SUNAFIL/IREAYACUCHI-SIAI-AIPS juntamente con el Acta de Infracción. La fecha en que culminó el procedimiento debe computarse con la notificación de la Resolución de Sub Intendencia N°019-2019-SUNAFIL/IRE-AYAC/SIRE de fecha 12 de febrero de 2019, lo cual fue realizado el **01 de abril de 2019** según Cédula de Notificación N° 20609-2019; por ello, el procedimiento fue resuelto en 4 meses y 10 días, es decir dentro del plazo de nueve meses antes que tenga efectos la caducidad. En consecuencia, corresponde desestimar este extremo del recurso de apelación.

12. Asimismo, el inspeccionado sostiene que, *el 07 de octubre de 2019 la Intendencia Regional de Ayacucho emitió la Resolución de Intendencia N° 26-2019, en el que declaró nula la Resolución de Sub Intendencia N° 019-2019-SUNAFIL/IRE-AYA/SIRE de fecha 07 de octubre del 2019. En*

---

[4] **Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General**
Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos
Son requisitos de validez de los actos administrativos:
1. Competencia.- Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.
2. Objeto o contenido.- Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.
3. Finalidad Pública.- Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitársele a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley. La ausencia de normas que indique los fines de una facultad no genera discrecionalidad.
4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.
5. Procedimiento regular.- Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación.
[5] Véase el folio 06 del expediente sancionador

tal sentido, el efecto de la nulidad determinada por la Resolución de Intendencia se dio únicamente contra la Resolución de Sub Intendencia; es decir, preserva todo el estadio y procedimiento sancionador hasta la emisión de una nueva resolución dentro del plazo de 15 días y se reinicia el cómputo de plazo de caducidad.

13. Sobre ello, este Despacho, concluye que lo alegado por el sujeto inspeccionado carece de asidero legal; toda vez que, el numeral 1 del artículo 259 del TUO de la LPAG, establece que *"(…) la caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo"*; es decir, no opera en la etapa impugnativa; por ende, el ámbito donde puede ser declarada de oficio o alegada por el administrado se restringe al procedimiento administrativo sancionador en "primera instancia"; por lo tanto, se desvirtúa lo alegado en este extremo.

14. También el inspeccionado argumenta que, *la autoridad de primera instancia debió de declarar la nulidad del acta de infracción y del informe final de instrucción por falta de motivación toda vez que, no fueron tomados en consideración sus descargos; por lo que, se ha convertido en única instancia.*

15. Con relación a ello, se le informa al inspeccionado que, sólo los actos administrativos pueden ser cuestionados por incurrir en vicios de nulidad[6]; sin embargo, el acta de infracción y el Informe Final de Instrucción no son actos administrativos, ya que por sí mismos no producen efectos jurídicos en el administrado, como sí lo hace, por ejemplo, una Resolución, teniendo sólo la calidad de propuesta ante la autoridad competente[7]. Por lo tanto, el pedido del inspeccionado queda desestimado.

Sobre la evolución normativa de la remuneración mínima en el Perú

16. El inspeccionado argumenta que, *durante el procedimiento sancionador y en el auto apelado se ha omitido en analizar el Decreto Ley N° 14222, ley que establece Métodos de Fijación de Salario Mínimo, en el que sí existe parámetros establecidos para considerar el cálculo de la remuneración mínima vital, en ese sentido, siguieron lo establecido en dicho decreto dando cumplimiento al pago de la remuneración mínima vital.*

17. Con relación a ello, resulta necesario abordar sobre el desarrollo normativo de la remuneración mínima en el Perú, con la finalidad de contextualizar lo dispuesto en el Decreto Ley N° 14222 al que hace referencia el inspeccionado.

18. En ese sentido, se tiene que la regulación de la Remuneración Mínima en el Perú, a nivel legislativo, data del año 1916, año en el que se expide la Ley Nº 2285 sobre trabajo personal de los indígenas e intervención del Ministerio Fiscal, en los juicios sobre locación de servicios.

---

[6] **TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL**
Artículo 1. - Concepto de acto administrativo
1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta.
1.2 No son actos administrativos:
1.2.1 Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad, con sujeción a las disposiciones del Título Preliminar de esta Ley, y de aquellas normas que expresamente así lo establezcan.
1.2.2 Los comportamientos y actividades materiales de las entidades.

[7] Para mayor análisis revisar: Informe N°1334-2013-MTPE/4/8 del 22 de octubre del 2013 emitido por el jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

Esta norma establecía la obligación de retribuir pecuniariamente a los trabajadores indígenas, estableciendo que el monto por concepto de jornal, en ningún podía ser inferior a 20 centavos. Con esta disposición quedó establecida una retribución mínima para los trabajadores indígenas.

19. A nivel constitucional, el concepto de salario mínimo fue recogido por vez primera en la *Constitución de 1920*, y después por la *Carta de 1933*. En ambas, se dispuso que la Ley debía fijar **"los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo,la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país".** De esta manera, la institución y derecho al Salario Mínimo tuvieron consagración constitucional, y los indicadores o criterios para su determinación fueron materia de desarrollo a través de laudos arbitrales y pactos colectivos.

20. En octubre de 1962, se expidió el **Decreto Ley Nº 14222**, y su Reglamento, Decreto Supremo Nº 16, que sancionó el Anteproyecto de Ley sobre Métodos de Fijación de Salarios Mínimos, elaborado por el Consejo Nacional de Trabajo, y dispuso la creación de la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital, ente tripartito conformado por representantes de los empleadores, trabajadores y del Gobierno. Esta Comisión tuvo carácter consultivo y estaba encargada de proponer al Ministerio de Trabajo los reajustes de las remuneraciones mínimas para cada una de las regiones del país, de acuerdo con la pérdida del poder adquisitivo de las remuneraciones, ocasionada por la inflación.

21. Los criterios que debían ser considerados para determinar el monto del salario mínimo para ese año fueron: costo de vida en la respectiva localidad, circunscripción o región; la naturaleza, modalidades y rendimiento del trabajo; las condicioneseconómicas generales de la región y las particularidades de la rama de actividad para la cual quedaba establecido[8].

22. No obstante, en el año 1985, con la expedición de los Decretos Supremos N° 023-TR y 026-TR, **quedó establecido que en tanto no se establecieran nuevos mecanismos y criterios para la fijación de distintos niveles de remuneración mínima por actividad, se dispuso la vigencia de una remuneración mínima vital única y válida a nivel nacional**. En adelante, el sueldo o salario mínimo vital previsto para la Provincia de Lima más la bonificación suplementaria rigieron para todo el país. Asimismo, quedó reconocida la atribución del Ministerio de Trabajo y Promoción Social para el reajuste de los sueldos o salarios mínimos vitales, cuando las circunstancias lo exijan. Este último supuesto parece haber operado como excepción a la práctica de reajuste periódico de las remuneraciones, por parte del Estado.

23. Más tarde, mediante *Decreto Supremo N° 054-90-TR*, el concepto **"remuneración mínima vital"** se aplicó de manera uniforme para todas las actividades económicas del país. Además, dicha remuneración quedó conformada por el ingreso mínimo legal, y los conceptos de bonificación por movilidad y bonificación suplementaria adicional.

[8] Artículo 5º del Decreto Ley Nº 14222.

Lpderecho.pe

24. Posteriormente, en 1991, mediante *Decreto Supremo Nº 017-91-TR*, se convocó al Consejo Nacional de Trabajo y Concertación Social, y se dispuso la creación del Comité Nacional de Remuneración Mínima Vital, para que propongaal Ministerio de Trabajo los métodos aplicables a cada actividad económica y en cada región, según sea el caso, determinando los tipos y montos de remuneraciones mínimas, cuando las circunstancias lo requieran. Además, debía proponer al Ministerio de Trabajo el establecimiento y la composición de Comités Regionales en cada Región del país.

25. En 1993, la Constitución Política del Perú, a diferencia de la anterior, omitió toda mención a la periodicidad del reajuste de la Remuneración Mínima, estableciendo que ésta es fijada por el Estado, con la participación de las organizaciones representativas de trabajadores y empleadores (artículo 24º).

26. Entonces, con lo plasmado precedentemente, el argumento de que el sujeto inspeccionado ha dado cumplimiento a los métodos de Fijación de Salario Mínimo establecido por el Decreto Ley N° 14222 carecen de asidero legal; toda vez que, se ha demostrado que la regulación de la remuneración mínima en el Perú no ha sido acompañada de una política salarial definida, lo que explica los sucesivos cambios, a intervalos cortos de tiempo, sobre sus componentes, valor y criterios a ser adoptados; por lo tanto, dichos métodos de fijación de salario mínimo no son para que los empleadores apliquen y fijen una remuneración mínima vital para sus trabajadores; si no que, son métodos fijados para que una "comisión designada por Ley" realice la determinación y ajuste de la remuneración mínima dentro de un marco institucional producto del consenso logrado por los actores sociales representados, en esas fecha, por el Foro del Acuerdo Nacional, como en el Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo. Razón por lo cual, se desestima lo vertido por el inspeccionado.

Sobre la definición de la remuneración mínima vital en el Perú

27. El sujeto inspeccionado menciona que, *la construcción lógica sobre las remuneraciones no es la adecuada, citando para ello, los artículos 6°,y 7° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Casación N° 1075-2008-LIMA, el artículo 17° del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio , concluyendo que sus políticas de cálculo de comisiones y bonificaciones demuestran que su personal, dependiendo de su puesto, tendrá una estructura de pago distinta y comprendida por diversos conceptos los cuales cumplen con el marco legal. Para ello presenta cuadros comparativos de administradores de tienda, asesores comerciales, trabajadores de almacén y mantenimiento en los que indican el porcentaje de las metas, comisiones y bonos.*

28. Al respecto, para efectos de contar con una definición de remuneración mínima y el objeto a que éste se contrae, este despacho considera que se debe tener en cuenta el marco institucional, el marco jurídico dado por la Constitución, la legislación nacional y los tratados sobre la materia, aprobados y ratificados por el Estado peruano.

Lpderecho.pe

29. El artículo 24°de la Constitución señala que: **"Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores".** Sin embargo, la Constitución no establece definición alguna sobre qué se entiende por remuneración mínima. En el mismo sentido, dicha disposición alude al derecho que tiene todo trabajador a gozar de una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Así, la Constitución reconoce al trabajador el derecho a una remuneración, pero el contenido de dicho derecho supone que esta remuneración cuente con determinadas características y cumpla con determinados fines.

30. La Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución, señala que: *"Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú".*

31. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece en el numeral 3) de su artículo 23° que toda persona que trabaja tiene derecho a recibir *"una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana",* haciendo referencia no sólo a las características de la remuneración a la que tiene derecho el trabajador sino a su finalidad.

32. Asimismo, el Artículo 7º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prevé el derecho a *"una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores (…) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto".*

33. Sobre las características de la remuneración, la Constitución señala que éstadebe ser *"equitativa y suficiente".* En sentido similar, la Declaración Universal de losDerechos Humanos señala que la remuneración debe ser *"equitativa y satisfactoria".* Pero la exigencia del cumplimiento de dichas características se relaciona además con la finalidad que debe cumplir dicha remuneración. Así, la Constitución señala que la remuneración *"procure, para él [el trabajador] y su familia, el bienestar material y espiritual".* A su vez, la declaración Universal de los Derechos Humanos señala que la remuneración *"le asegure [al trabajador], así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana".* De igual manera, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prevé el derecho a *"una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores (…) condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto".*

34. El derecho a la remuneración supone entonces, el derecho de los trabajadores a recibir una retribución equitativa por la prestación de sus servicios subordinados, que les permita a ellos y a sus familias procurarse condiciones de existencia compatibles con la dignidad humana, que les permitan bienestar material y espiritual. **El concepto de remuneración mínima no puede referirse entonces a otra cosa que al monto por debajo del cual no se puede retribuir a un trabajador, por la prestación de los servicios subordinados.**

LP derecho.pe

35. Además, la Constitución señala en su artículo 24° que: *"El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador".* Para estos efectos, a nivel legislativo, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo Nº 003-97-TR, señala que: *"Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición"*, estableciendo las características que debe tener la retribución percibida por el trabajador para efectos de calificar dentro del concepto de remuneración y servir de referencia en el sistema de cálculo, de los beneficios sociales, además de los aportes o contribuciones a los sistemas de seguridad social, toda vez que en nuestro ordenamiento su monto es determinado en función a un porcentaje de la remuneración.

36. En dicho sentido, este despacho concuerda con lo desarrollado por la autoridad sancionadora en el que la definición legal de la remuneración debe ser también tomada en cuenta al momento de determinar el concepto de remuneración mínima, de manera que el monto de la remuneración mínima garantice a su vez al trabajador un monto mínimo por concepto de beneficios sociales, así como los aportes mínimos con los que contribuirá a los regímenes de seguridad social a fin de acceder a una atención en salud o prestaciones económicas a corto plazo, como los subsidios por enfermedad, o a largo plazo, como la pensión de jubilación, adecuadas.

37. En conclusión, consideramos que el concepto de remuneración mínima supone la garantía de un monto mínimo percibido por el trabajador como retribución por sus servicios, el cual no puede ser objeto de reducción por ningún medio, regulada por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, que permita al trabajador y a su familia condiciones mínimas de existencia digna tomando en consideración la condición económica y social del país. Por lo tanto, el hecho de que el sujeto inspeccionado haya entregado de manera unilateral a sus trabajadores afectados una bonificación, el cual no tiene la característica de ser permanente, si no que está condicionada al cumplimiento de una "meta" establecida por el empleador, atenta contra la regulación normativa de "una remuneración mínima vital" que este Despacho no comparte; por lo que, se desestima lo alegado por el inspeccionado en su escrito de apelación.

En consecuencia, los argumentos que sustentan la apelación del inspeccionado no desvirtúan la infracción en el que ha incurrido, la cual ha sido debidamente determinada por la autoridad de primera instancia. Por lo tanto, corresponde confirmar la resolución venido en grado en todos sus extremos.

Por lo expuesto, y estando a las facultades conferidas por el artículo 41º de la Ley General de Inspección de Trabajo, modificada por la primera disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 29981; avocándose al conocimiento de la presente causa el funcionario que suscribe, de acuerdo con la designación efectuada mediante Resolución de Superintendencia N° 191-2019-SUNAFIL;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por José Alfredo Morán Santa Cruz, apoderado del **CENTRO CERÁMICO LAS FLORES S.A.C** mediante escrito de registro 47067-2018, contra el Auto de Sub Intendencia N°140, de fecha 08 de diciembre del 2020.

ARTICULO SEGUNDO: CONFIRMAR el Auto de Sub Intendencia N°140, de fecha 08 de diciembre del 2020 que impone una multa ascendente en la suma de S/ 24.277.50 (Veinticuatro Mil Doscientos Setenta y Siete Con 50/100 Soles al **CENTRO CERÁMICO LAS FLORES S.A.C** por las consideraciones señaladas en la presente resolución.

ARTICULO TERCERO: DAR POR AGOTADA LA VIA ADMINISTRATIVA, de acuerdo con lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la Ley General de Inspección de Trabajo, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** lo actuados de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

IRE.AYAC/PEPP/cpg

Lpderecho.pe