



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional
de la Libertad



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 059-2021-SUNAFIL/IRE-LIB

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 005-2020-SUNAFIL/IRE-LAM
ORDEN DE INSPECCIÓN : 1834-2019-SUNAFIL/IRE-LAM
SUJETO RESPONSABLE : UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES
RUC : 20138149022
DOMICILIO PROCEDIMENTAL : Av. Los Eucaliptos N° 300, Urb. La Pradera, Lambayeque

Trujillo, 14 de mayo de 2021.

VISTO: El recurso apelación de fecha 12 de enero de 2021, que obra a fojas 116 al 121 del expediente sancionador, interpuesto por **UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES**, contra de la Resolución de Subintendencia N° 001-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 7 de enero de 2021, expedida en el marco del procedimiento sancionador; y, **ATENDIENDO:**

I. ANTECEDENTES

De la competencia de la Intendencia Regional de La Libertad

Mediante Resolución de Gerencia General N° 029-2021-SUNAFIL-GG, emitida el 24 de febrero de 2021, la Gerencia General de la Sunafil, dispone la remisión del presente procedimiento administrativo sancionador a la Intendencia Regional de La Libertad, a fin que resuelva en segunda instancia, toda vez que, mediante Informe N° 0024-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, la Intendenta Regional de Lambayeque, Vanessa Victoria Vargas Chafloque, se abstuvo de conocer del procedimiento sancionador en segunda instancia, por encontrarse dentro de las causales establecidas para la abstención regulada en el numeral 4 del artículo 99 del TTUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General; motivo por el cual, el presente procedimiento administrativo sancionador, es materia de pronunciamiento por parte de esta Intendencia Regional.

De la Resolución de Subintendencia N° 001-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE

Obra a folios 104 al 113 del expediente sancionador, la Resolución de Subintendencia N° 001-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 7 de enero de 2021, que sanciona económicamente a la inspeccionada, al haberse determinado **tres infracciones graves y una infracción muy grave a las normas sociolaborales:** **1)** Incumplimiento de pago de asignación familiar. **Tipificación Legal:** Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento. **2)** Incumplimiento de pago de CTS. **Tipificación Legal:** Numeral 24.5 del artículo 24 del Reglamento. **3)** Incumplimiento de pago de gratificaciones. **Tipificación Legal:** Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento. **4)** Incumplimiento de pago de vacaciones. **Tipificación Legal:** Numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento. y, **una infracción a la labor inspectiva:** **5)** Incumplimiento de la medida de requerimiento. **Tipificación Legal:** Numeral 46.7 del artículo 46 del Reglamento.

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

La apelante, mediante escrito de fecha 12 de enero de 2021, interpone recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° 001-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, señalando principalmente lo siguiente:

- a) No se ha considerado que, en el contrato con la trabajadora, se pactó el pago de la asignación familiar dentro de la remuneración convenida; por tanto, si se canceló dicho concepto, siendo que, la Constitución Política garantiza el derecho a contratar de acuerdo a las normas vigentes, no existiendo norma alguna que prohíba que incluya este derecho en la remuneración, lo cual, tampoco implica irrenunciabilidad de derechos ni al Convenio 26 de la OIT, pues no contradice el DS 035-90-TR al establecer solo la oportunidad de pago.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- b) La ley laboral permite que, por medio de convenios colectivos, el empleador pueda otorgar mayores beneficios, tampoco existe impedimento para que el empleador otorgue beneficios a los trabajadores con convivientes u otros, dependiendo de un pacto individual o colectivo; por tanto, no puede pretender sancionar por dicho hecho.
- c) La resolución se encuentra con motivación aparente, lo cual ha sido materia de pronunciamiento por parte del Tribunal Constitucional.

II. CUESTIONES DE DISCUSIÓN

La materia controvertida en el presente caso consiste en:

1. Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
2. Determinar si la infracción y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentra conforme a Ley.

III. CONSIDERANDO

1. En virtud del Principio de Observación del Debido Procedimiento, las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debidamente fundada en fundamentos de hechos y en derecho.

Competencia

2. El artículo 3 de la Ley N° 29981, establece que **la SUNAFIL cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo**. Para tal efecto, el artículo 4 del mismo cuerpo normativo le atribuye la función de imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, entre otras.
3. Por su parte, el artículo 37 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2013-TR, establece que la Intendencia Regional supervisa los procedimientos sancionadores, asimismo, agrega que el Intendente Regional resuelve en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador, así como los recursos de queja por denegatoria por recurso de apelación. Por lo expuesto, corresponde a esta Intendencia ejercer la competencia sancionadora en el procedimiento administrativo sancionador seguido contra la inspeccionada mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutivo de Segunda Instancia.

La obligación de los empleadores de efectuar el pago de la asignación familiar a los trabajadores con carga familiar y su incumplimiento como infracción en materia de relaciones laborales.

4. La **Constitución Política del Estado** preceptúa en el artículo 24 que *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”*.
5. El artículo 1° de la **Ley N° 25129** establece que: *“A partir de la vigencia de la presente Ley, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de asignación familiar”*. Es así que acorde al artículo 2°, tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 06 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad.
6. Al respecto el artículo 5° del **Decreto Supremo N° 035-90-TR**, determina los requisitos para percibir este beneficio: *“Son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años”, dicho pago se abonará bajo la modalidad de pago de las remuneraciones.*
 7. Por lo expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene todo empleador de realizar el pago de las remuneraciones. Por otro lado, el artículo 33° de la Ley prescribe que son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.
 8. En ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.4 de su Artículo 24, que no realizar el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones y los beneficios laborales a favor de todo trabajador, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica.
 9. La inspeccionada, detalla que, de acuerdo al contrato de trabajo suscrito con la trabajadora, se pactó lo siguiente:
OCTAVA.- Como contraprestación por los servicios EL TRABAJADOR percibirá el monto indicado en las condiciones especiales del presente contrato, dentro del cual se incluye la asignación familiar de corresponder. Aceptando que el pago de su haber se efectuará vía depósito de Ahorros en la entidad financiera que el trabajador elija, comprometiéndose a efectuar las gestiones respectivas para la apertura de la cuenta de ahorros individual, así como a firmar la respectiva boleta de pago.
 10. Señaló que, dicho pacto, no se encuentra prohibido por ley; y, por tanto, la asignación familiar ha sido pagada conforme a ley, al no contradecir la normativa y al no tratarse de derechos irrenunciables.
 11. La inspeccionada añadió que, tampoco existe impedimento para que el empleador otorgue beneficios a los trabajadores con convivientes u otros, dependiendo de un pacto individual o colectivo; por tanto, no puede pretender sancionar por dicho hecho.
 12. Conforme a esto entonces, se puede concluir que la inspeccionada estaría pagando asignación familiar –dentro de sus remuneraciones–, a la totalidad de sus trabajadores; es decir que, **independientemente de tener carga familiar o no**, la inspeccionada paga a todos sus trabajadores la asignación familiar, dentro de la remuneración pactada.
 13. No obstante, esta Intendencia Regional concuerda con lo señalado por la primera instancia pues, en primer término, al inicio de la contratación de la trabajadora, no se ha considerado si la misma tiene carga familiar o no, para poder determinar el pago de una asignación familiar conforme a ley; asimismo, el hecho que estuviera pagando a todos sus trabajadores, sin considerar la carga familiar, indicaría que, no es que se otorgue un beneficio adicional a la totalidad de los mismos, sino que se estaría incumpliendo con el pago de dicho concepto, encubriéndose al pretender incluirla dentro de sus remuneraciones.
 14. De otro lado, en el caso que dicha cláusula de contrato no sea aplicable para todos los trabajadores; la inspeccionada tendría que haber acreditado que la remuneración otorgada a la trabajadora, descontando su “asignación familiar”; no sería menor que, la que perciben otros trabajadores que cumplen las mismas funciones que la trabajadora; ello, con la finalidad de cumplir con la no discriminación remunerativa de trabajadores cuando éstos realizan la misma labor, lo cual tampoco ha realizado.
 15. Por tanto, si aceptamos lo señalado por la inspeccionada, no se trataría de una simple infracción grave por incumplimiento de pago de asignación familiar, sino que habría un supuesto de discriminación remunerativa, infracción que es muy grave, y con la cantidad de todos los



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

trabajadores afectados, además de la sobretasa correspondiente, claro, luego de la investigación en las actuaciones inspectivas correspondientes; no obstante, dicho argumento, afectaría en gravedad a la inspeccionada, por lo cual, debe considerarse como un mero argumento de defensa, debiendo desestimarse.

16. Adicionalmente, debe considerarse que, conforme a lo prescrito por los artículos 16 y 47 de la Ley, los hechos constatados por los inspectores de trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan merecen fe y se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses, en tanto que, finalmente la inspeccionada no ha acreditado haber efectuado el pago íntegro de la Asignación Familiar a favor de la ex trabajadora con derecho, de conformidad con el artículo 1 de la Ley N° 25129, dicho concepto tiene un monto fijo, equivalente al 10% del ingreso mínimo legal y su otorgamiento está en función a mantener a su cargo uno o más hijos, siendo que únicamente se limitó a señalar que la asignación familiar estaría incluida dentro de su remuneración, sin presentar mayor fundamentación que, solo la cláusula del contrato.
17. En ese orden de ideas, esta instancia ha verificado que la inspeccionada ha cometido faltas al ordenamiento jurídico sociolaboral, las mismas que son pasibles de sanción económica, conforme lo establece el Reglamento.
18. Cabe señalar que, conforme a lo prescrito por los artículos 16 y 47 de la Ley, los hechos constatados por los inspectores de trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan merecen fe y se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses.
19. Ante lo expuesto, se evidencia que las infracciones mencionadas no han sido desvirtuadas por parte del inspeccionado; en ese sentido, este Despacho en virtud a los considerandos precedentes, procede a imponer la sanción de multa propuesta por los comisionados.

Del pago íntegro y oportuno de las remuneraciones y de la obligación del sujeto inspeccionado de cumplir con el pago de la CTS, gratificaciones, vacaciones y compensación por tiempo de servicios

20. La **Declaración Universal de los Derechos Humanos** establece: “(...) *Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social*”. Que, el Artículo 01 del **Convenio N° 100- Convenio sobre Igualdad de Remuneración, de la Organización Internacional del Trabajo**, establece: “(...) *A los efectos del presente Convenio: (a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último (...)*”
21. Que, conforme a los artículos 23 y 24 de la Constitución Política del Perú, nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento, teniendo esta remuneración prioridad sobre cualquiera otra obligación que pueda tener el empleador¹.

¹ Constitución Política del Perú

Artículo 23: (...) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”.

Artículo 24: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

22. Se debe precisar que la remuneración se paga con dicha denominación en virtud a la existencia de un vínculo laboral vigente, ya que su razón de ser obedece a una retribución a cambio del servicio prestado por el trabajador. Al respecto señala el Decreto Supremo N° 003-97-TR:
- Artículo 6.-** *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. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto. (Resaltado agregado).*
(Lo subrayado y resaltado es nuestro)
23. Por otro lado, los beneficios sociales son prestaciones que tienen una naturaleza jurídica de seguridad social, que brinda el empleador al trabajador, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo; es decir, son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente, no importando su origen ya sea legal o convencional o la naturaleza remunerativa de éste, siendo lo relevante que éste lo percibe en su condición de tal.
24. Que, al respecto, debemos tener en cuenta que el artículo 23° de la Constitución Política del Perú establece: “(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, concordante con lo señalado en el inciso b) del artículo 26° del mismo cuerpo legal que prescribe la irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocidos en la constitución y la ley².
25. En el caso de las Gratificaciones, Vacaciones y Compensación por Tiempo de Servicios están considerados como beneficios sociales de origen legal, existiendo normativa legal que regula su razón de ser y otorgamiento. La **LEY 27735 LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE LAS GRATIFICACIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**, señala que los trabajadores tienen derecho a percibir dos gratificaciones al año equivalentes a la remuneración mensual, debiendo ser abonados por el empleador en la primera quincena de los meses de julio y diciembre³. El **DECRETO SUPREMO 007-2009-TR QUE REDUCE COSTOS LABORALES A LOS AGUINALDOS Y GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**, señala que la obligación de pago de la bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3 de la Ley N° 29351 debe realizarse en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria

² CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

³ **Ley 27735 LEY QUE REGULA EL OTORGAMIENTO DE LAS GRATIFICACIONES PARA LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.**

Artículo 1. “(...) La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad. Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador”.

Artículo 2. de la misma norma legal señala “El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio” (...)

Artículo 5. indica “Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva⁴. Así, tenemos el **DS 012-92-TR, REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713 SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA**, que establece que tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo, siendo la remuneración vacacional el equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.⁵ Asimismo, se cuenta con el **DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR, TUO DE LA LEY DE COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS** que prescribe que la compensación por tiempo de servicios devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral y debiendo realizarse los depósitos dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año.

26. Por otro lado, el DS N° 008-2002-TR, señala criterios complementarios para hacer efectivo el pago de las horas extras, indicando lo siguiente: **“Artículo 23.-** Cuando el sobretiempo se realice en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario diurno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para la jornada diurna. Igual criterio se aplicará para el sobretiempo realizado en forma previa o posterior a la jornada prestada en horario nocturno, conforme al tercer párrafo del Artículo 10 de la Ley. Si el sobretiempo se realiza en forma previa o posterior a una jornada prestada en horario diurno y nocturno, el valor de la hora extra trabajada se calculará sobre la base del valor de la remuneración establecida para el horario en que se realiza la hora extra, según corresponda. En este caso y en forma complementaria debe tenerse en consideración el criterio de cálculo establecido en el primer párrafo del Artículo 10 de la Ley. **Artículo 24.-** Para efectos de establecer las sobretasas a que se refiere el Artículo 10 de la Ley, se deberá tomar en consideración la remuneración ordinaria percibida por el trabajador de que trata el Artículo 11 de la Ley. **Artículo 25.-** El pago de las labores prestadas en sobretiempo deberá realizarse en la oportunidad en que se efectúe el pago de la remuneración ordinaria del trabajador. **Artículo 26.-** El acuerdo referido a la compensación del trabajo en sobretiempo con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso, a que se refiere el cuarto párrafo del Artículo 10 de la Ley, deberá constar por escrito, debiendo realizarse tal compensación, dentro del mes calendario siguiente a aquel en que se realizó dicho trabajo, salvo pacto en contrario. **Artículo 27.-** Para efectos de registrar las horas extras trabajadas, conforme lo señala el Artículo 10-A de la Ley, deberá entenderse como medios técnicos o manuales las planillas, boletas de pago u otros medios idóneos”.
27. Siendo así, el artículo 33° de la Ley prescribe que son infracciones en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables. De lo

⁴ **DECRETO SUPREMO N° 007-2009-TR: Reglamento de la Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los aguinaldos y gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad**

Artículo 5.- Pago de la bonificación extraordinaria

La bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3 de la Ley N° 29351 debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva.

⁵ **DS 012-92-TR, REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 713 SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL REGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.**

Artículo 12.-Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo. (...)

Artículo 16.-Tienen La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitual y regularmente en caso de continuar laborando.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

expuesto, se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de cumplir con el pago de las remuneraciones, en ese contexto, el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 24.4 de su Artículo 24, que no depositar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores, constituye una infracción grave en materia de relaciones laborales, el cual es pasible de una sanción económica.

28. Sobre los beneficios sociales, se advierte entonces la obligación que tiene el empleador de realizar el pago de éstos consistentes en el pago de las gratificaciones, gratificaciones extraordinarias, vacaciones, compensación por tiempo de servicios y en su caso el pago de remuneraciones a favor del trabajador denunciante, tomando como base la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad que corresponda otorgar el beneficio.
29. Al respecto, la inspeccionada solo detalló el mismo argumento de la asignación familiar; no obstante, conforme se ha realizado en el análisis del ítem precedente, se ha verificado que, la inspeccionada no acreditó el cumplimiento del pago de la asignación familiar a la trabajadora; y, por tanto, el pago de sus los beneficios sociales, conforme a lo señalado en ley.
30. Sin embargo, pese al tiempo transcurrido, la inspeccionada no acreditó ni en el procedimiento inspectivo, ni en el procedimiento sancionador, que haya cumplido con cancelar a la trabajadora de forma íntegra, los beneficios sociales; por tanto, corresponde confirmar el presente extremo de la resolución recurrida.

De la infracción a la labor inspectiva por incumplimiento de la Medida de Requerimiento

31. El artículo 36 de la LGIT⁶ establece que las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Inspectores de Trabajo constituyen infracción a la labor inspectiva.
32. De otro lado, de conformidad a lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 14° de la Ley N° 28806 concordante con el numeral 18.2 del artículo 18° de su Reglamento, cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión del acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.
33. Que, es de tenerse en cuenta que el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, establece como infracción muy grave a la labor inspectiva la conducta referida a **no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas de orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral.**
34. Al respecto, la inspeccionada no ha detallado argumento alguno, y en tanto que, la inspeccionada no ha logrado acreditar que cumplió con lo ordenado por el personal inspectivo comisionado en

⁶ LEY 28806: LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva: Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento. Tales infracciones pueden consistir en:

- 1) La negativa injustificada o el impedimento a que se realice una inspección en un centro de trabajo o en determinadas áreas del mismo, efectuado por el empleador, su representante o dependientes, trabajadores o no de la empresa, por órdenes o directivas de aquél. El impedimento puede ser directo o indirecto, perjudicando o dilatando la labor del Inspector del Trabajo de manera tal que no permita el cumplimiento de la fiscalización, o negándose a prestarle el apoyo necesario. **Constituye acto de obstrucción**, obstaculizar la participación del trabajador o su representante o de los trabajadores o la organización sindical.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

la medida de requerimiento, corresponde confirmar también el presente extremo de la resolución venida en grado.

De la multa impuesta al amparo del Decreto Supremo N° 001-2018-TR

35. En ese sentido, al haberse verificado la constatación de las faltas administrativas el mes de diciembre de 2019; corresponde, como bien se determinó en primera instancia, aplicar la tabla establecida por Decreto Supremo N° 001-2018-TR.

De los criterios de gradualidad

36. De acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la LGIT, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios: (i) gravedad de la falta cometida, y (ii) número de trabajadores afectados.
37. Adicionalmente, se considera como criterios especiales a los antecedentes del sujeto infractor, el respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros.
38. En ese sentido, al haberse verificado asimismo que, la resolución de primera instancia, realizó la determinación de la sanción, con sujeción a lo señalado en la Ley General de Inspección del Trabajo y a su reglamento, y en aplicación de los principios del debido procedimiento, corresponde confirmar las sanciones de multas de primera instancia, conforme a los considerandos expuestos de la presente resolución.

IV. RESOLUCION

Por lo expuesto y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo; modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 29981;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES**, en contra de la Resolución de Subintendencia N° **037-2021-SUNAFIL/IR-LL/SIRE**, de fecha **7 de enero de 2021**.

SEGUNDO: **CONFIRMAR** la Resolución de Subintendencia N° **001-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE**, de fecha **7 de enero de 2021**, que impuso a la inspeccionada **UNIVERSIDAD SAN MARTIN DE PORRES** una multa ascendente a la suma de **S/ 32,130.00 (Treinta y dos mil, ciento treinta con 00/100 soles)**, por haber incurrido en cuatro infracciones a la normativa sociolaboral y una infracción a la labor inspectiva, devolviéndose los actuados de la materia a la Subintendencia Resolutiva de origen para sus efectos.

TERCERO: Se procede a notificar la presente resolución mediante casilla electrónica de conformidad con el Decreto Supremo N° 003-2020-TR mediante el cual se aprueba el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica, con miras a efectuar notificaciones en los procedimientos administrativos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral.

CUARTO: Informar a la inspeccionada que contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede excepcionalmente el recurso de revisión, el cual deberá ser interpuesto dentro del décimo quinto día hábil posterior a su notificación ante esta Intendencia Regional para el trámite



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional
de la Libertad



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

respectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 del Decreto Supremo N° 016-2017-TR⁷, caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución **HA CAUSADO ESTADO**.

QUINTO: Notificar la presente resolución de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45 de la Ley N° 28806.

NOTIFÍQUESE-

⁷ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

Artículo 55.- De los recursos administrativos

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

(...)

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

Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR. El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

REGLAMENTO DE LA LEY N° 28806

Artículo 49.- Recursos Administrativos

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

El Recurso de revisión es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. El Reglamento determina las demás condiciones para el ejercicio de los recursos administrativos.