



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : **123-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE**
: **INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE**
IMPUGNANTE : **CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO SIPÁN**
ACTO IMPUGNADO : **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 085-2021-SUNAFIL/ILM/IRE-LAMBAYEQUE**
MATERIA : **- RELACIONES LABORALES**
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO SIPÁN** en contra de la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 06 de mayo de 2021.

Lima, 08 de julio de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO SIPÁN** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 06 de mayo de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

Mediante Orden de Inspección N° 1428-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 097-2020 (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de cuatro (4) infracciones a la normativa sociolaboral calificada como graves y muy graves por no acreditar el pago de la remuneración

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: por no acreditar el pago íntegro de la gratificación legal, por el periodo julio 2018, por no acreditar el pago de bonificación extraordinaria del periodo julio 2018, por no acreditar el pago de CTS del semestre noviembre 2017 y mayo de 2018, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de febrero de 2019.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

íntegra y oportuna del mes de mayo de 2020, el pago íntegro de la gratificación legal trunca, por no acreditar el pago de Compensación por Tiempo de Servicios, no acreditar el pago de vacaciones trunca; y una (1) infracción a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.

1.1. De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 224-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, 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, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 390-2019-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 26 de noviembre de 2020, multó a la impugnante por la suma de S/ 42 871.00 por haber incurrido en:

- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la remuneración íntegra y oportuna correspondiente al mes de mayo de la ex trabajadora Ivette Patricia Yep Tello, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 1.57 UIT, ascendente a la suma de S/ 6 751.00.
- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de gratificación trunca, del periodo julio de 2020, de la ex trabajadora Ivette Patricia Yep Tello, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 1.57 UIT, ascendente a la suma de S/ 6 751.00.
- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS, de la ex trabajadora Ivette Patricia Yep Tello, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 1.57 UIT, ascendente a la suma de S/ 6 751.00.
- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de vacaciones trunca de la ex trabajadora Ivette Patricia Yep Tello, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 2.63 UIT, ascendente a la suma de S/ 11 309.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de setiembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo del RLGIT. Imponiéndole la multa de de 2.63 UIT, ascendente a la suma de S/ 11 309.00.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.1** Mediante escrito de fecha 23 de setiembre de 2020, la impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución de Sub Intendencia N° 390-2020-SUNAFIL-IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:
- i. La resolución de sub intendencia ha considerado que se trata de la rebaja unilateral de remuneraciones, cuando existe aceptación de la trabajadora en el e-mail que presentaron en el escrito de fecha 13 de agosto de 2020. Además, que el convenio de reducción de remuneraciones de fecha 05 de mayo de 2020, fue aceptado por la trabajadora, pues no rechaza la disminución de la remuneración, la asiente expresamente, en el marco de sucesivas pérdidas que viene experimentando la impugnante.
 - ii. Asimismo, el considerando 19 tiene una clara contradicción, por un lado, afirma que la reducción de remuneración no puede efectuarse de manera unilateral y seguidamente señala que no se ha acreditado la causa objetiva o realizable, con lo que se evidencia que se está refiriendo a que sí es posible la reducción de remuneraciones de manera unilateral, basada precisamente en la mala situación económica de la empresa.
 - iii. Adjuntan medios probatorios confidenciales como:
 - a) El Oficio N° 17280-2020-SBS de fecha 19 de julio de 2020, en el cual señalan que este ente regulador realiza el monitoreo constante de la situación financiera de la impugnante, que viene demostrando un deterioro significativo en los indicadores de evolución y calidad de cartera, pérdidas económicas niveles de solvencia y la necesidad de lograr un fortalecimiento patrimonial efectivo, según lo detallado en el oficio N° 12594-2020-SBS.
 - b) El oficio N° 33105-2020-SBS de fecha 04 de noviembre de 2020, en el que la SBS les señala la posibilidad de un Régimen de Vigilancia, estadio previo a la Intervención de la empresa, debido al deterioro patrimonial de la Caja
 - c) Acta de J.G.A. de fecha 18 de agosto de 2020, en esta Junta se pone de conocimiento de la Junta General de Accionistas sobre el Oficio N° 17280-2020-SBS en la que se acuerda seguir manteniendo la situación de pérdidas promedio de S/ 60 000.00 soles mensuales que serían cubiertos con el patrimonio actual de la Caja.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- d) Convocatoria a Junta General de Accionistas en la fecha 19 de diciembre de 2020, siendo uno de los puntos a considerar, el aumento de capital y/o la posible venta de Caja Sipán.
- e) Con lo que demuestran la causa objetiva por las pérdidas económicas en los últimos 7 años, situación que ha puesto a la empresa en una inminente posibilidad de intervención por parte de la SBS, supuesto que las habilita para la disminución de remuneraciones.
- iv. Está demostrado que la Caja Sipán cuenta con una causa objetiva la cual se justifica por las pérdidas económicas en los últimos 07 años, situación que ha puesto a la empresa en una inminente posibilidad de intervención por parte de la SBS, supuesto que nos habilita a realizar una disminución de remuneraciones, en aras de cuidar la relación laboral con nuestros trabajadores.
- v. De la afectación al debido procedimiento adecuada valoración de los medios probatorios ofrecidos, consistentes en el convenio de reducción de remuneraciones y el mail enviado por la ex trabajadora en la que acepta la reducción de la remuneración, informe N° 11-2020-JAL de fecha 26 de abril de 2020 y notas a los estados financieros, con lo que se ha transgredido el debido procedimiento.
- vi. De la afectación al principio de razonabilidad al no haberse valorado adecuadamente los medios probatorios por esta parte, los que obran en el expediente administrativo y la autoridad de trabajo no ha deslindado el tema materia de investigación y/o sanción, apreciándose serias contradicciones en la resolución que se impugna y que le impone una sanción de orden económico, que les causa una afectación económica seria, más aún en el contexto de pérdidas económicas que vienen dándose en Caja Sipán.

1.2 Mediante Resolución de Sub Intendencia N° 019-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 15 de enero de 2021², la Sub Intendencia de Lambayeque declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto por la impugnante, contra la Resolución de Sub Intendencia N° 390-2020-SUNAFIL-IRE-LAM/SIRE, por considerar que:

La nueva prueba presentada solo son documentos emitidos por el ente regulador de la SBS respecto a la situación financiera de la impugnante y el accionar interno

² Notificada a la inspeccionada el 02 de marzo de 2021, ver fojas 141 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

de los representantes de la empresa, sin embargo, estos medios probatorios no desvirtúan las infracciones imputadas.

1.3 Mediante escrito de fecha 09 de febrero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 019-2021-SUNAFIL-IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- La autoridad administrativa de trabajo ha asumido que se trata de una reducción de remuneraciones unilateral, sin embargo, no se ha valorado el e-mail presentado el 13 de agosto de 2020, donde la trabajadora acepta dicha reducción. Además, que no se ha valorado la causa objetiva y razonable basada en pérdidas económicas, por las que atraviesa la impugnante.
- Se evidencia la clara vulneración al derecho de la debida motivación de las resoluciones administrativas, al no valorar los medios probatorios ofrecidos, afectando las garantías del debido procedimiento administrativo y los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

1.4 Mediante Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 06 de mayo de 2021³, la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, contra Resolución de Sub Intendencia N° 019-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por considerar que:

i. Del correo electrónico de fecha 13 de agosto de 2020, se sabe:

“(…)En cuanto a la reducción de sueldos, espero que el porcentaje asignado haya sido establecido con criterio de justicia para todos, ya que es un porcentaje alto el cual estaría afectando económicamente a cada trabajador que ya tenemos un presupuesto establecido basado en nuestra remuneración actual.

Asimismo, considero que, al tratarse de un convenio entre trabajador y empleador, éste debería aplicarse de manera equitativa, es por ello que en el convenio debería consignarse el plazo relacionado con lo que dure la pandemia de Covid-19 que aplicaría la reducción de remuneraciones.”

ii. Del contenido de dicho e-mail, no se advierte la aceptación expresa de la trabajadora, pues se trata de un mero diálogo que no ha concluido con la formalización de la firma del convenio de reducción de remuneración.

³ Notificada a la inspeccionada el 10 de mayo de 2021, ver fojas 149 del expediente sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iii. Asimismo, se evidencia de los documentos presentados por la impugnante, que ésta aduce que la reducción se debe a las pérdidas financieras y no a la pandemia de la Covid-19. En ese sentido, si bien es cierto que la doctrina faculta la reducción de la remuneración sin consentimiento del trabajador, esto no puede ser tomado como un acto arbitrario de parte del empleador, sino que éste tiene la obligación de motivar las causas objetivas o legales que motive tal decisión. Se aprecia de los medios probatorios presentados por la impugnante, que ésta ejecutó inmediatamente medidas para recuperar las pérdidas mensuales de su patrimonio, entre ellas el seguimiento a la ejecución de créditos de cobranza judicial y venta de bienes adjudicados y que en el acuerdo de la junta general de accionistas de fecha 18 de agosto de 2020 se acordaron medidas para superar la difícil situación financiera. La reducción de la remuneración de la trabajadora afectada debía ser una medida extrema, a tomarse solo si estas otras medidas fracasaran.
- iv. Respecto de la motivación de las resoluciones, señalan que es una garantía constitucional del administrado que busca evitar la arbitrariedad de la administración al emitir actos administrativos, debiendo exponer las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada; supuestos que se evidencian tanto en la Resolución de Sub Intendencia N° 390-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE y N° 019-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, las cuales han cumplido con el sustento jurídico por el cual se ha determinado la sanción pecuniaria impuesta, describiendo la conducta infractora, la norma vulnerada y la tipificación legal, así como se ha expresado claramente los hechos por los cuales se ha configurado la infracción descrita en dicha resolución, mencionándose los motivos por los cuales la impugnante debe ser sancionada. Asimismo, respecto a la medida inspectiva de requerimiento, la resolución se encuentra debidamente fundamentada y motivada, sustentándose en razones de hecho y de derecho que conllevaron a determinar la sanción impuesta, por lo que se comprueba que su contenido es claro, motivado y cierto.
- v. Respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de la multa impuesta como consecuencia de las actuaciones inspectivas para la verificación del cumplimiento de la normativa sociolaboral a cargo del Sistema de Inspección del Trabajo, pues la conducta sancionable no debe resultar más ventajosa para el infractor, que cumplir con las normas infringidas o asumir la sanción, por lo que las sanciones aplicables deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar las circunstancias que necesariamente debe evaluar toda autoridad para individualizar la sanción.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 1.5** La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 000457-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, ingresando el 27 de mayo de 2021 a evaluación por parte del Tribunal.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981⁴, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, Sunafil), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la Sunafil contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁵, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁶ (en adelante, LGIT), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁷, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁸ (en

⁴ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

⁵ Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)"

⁶ Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁷ Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de Sunafil

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

⁸ Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral Artículo 2.- Sobre el Tribunal



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

adelante, el Reglamento del Tribunal), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que sean sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.
- 3.2** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de Sunafil, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) El apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.

- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR CAJA RURAL DE AHORRO Y CREDITO SIPAN S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que **CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO SIPÁN S.A.** presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/ILM/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 42 871.00 por la comisión de cuatro (04) infracciones, tipificadas como GRAVES y MUY GRAVES previstas en los numerales 24.4 y 24.5 del artículo 24, artículo y el numeral 25.6 del artículo 25; y una (01) infracción MUY GRAVE por no adoptar la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de setiembre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 11 de mayo de 2021, el primer día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por **CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO SIPÁN S.A.**

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1** Mediante escrito de fecha 24 de mayo de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, en base a los siguientes argumentos:



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- **De los cuestionamientos a la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, respecto a la reducción unilateral de la remuneración**
- i. Señalan que la resolución impugnada no ha deslindado si la reducción de la remuneración es unilateral o si fue acordada entre el trabajador y el empleador.
 - ii. Reiteran que el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT tiene dos supuestos: a) no pagar íntegramente la remuneración y beneficios sociales al trabajador a los que tiene derecho; b) la reducción de los mismos en fraude a la ley. De ello se desprende que la infracción sería la reducción de la remuneración en fraude de la Ley. Sin embargo, se ha sancionado por no pagar remuneraciones íntegras.
 - iii. Respecto al extremo del convenio de reducción de remuneraciones firmado por ambas partes, de fecha 05 de mayo de 2020, fue remitido vía e mail a la trabajadora afectada, al responder, se nota claramente la voluntad de aceptación, ella no rechaza la reducción, consiente expresamente, por estar al tanto de las sucesivas pérdidas que viene experimentando Caja Sipán.
 - iv. Asimismo, se ha acreditado que la reducción de remuneraciones fue consensuada por ambas partes, dada la voluntad expresa, plasmada en el e mail de la referencia. Además, que también redujeron las remuneraciones a todos los trabajadores, es por ello que la ex trabajadora refiere que esperaba que el porcentaje haya sido aplicado por igual a todos, no cuestionando la medida sino exhortando a que se tome en términos de igualdad para todos los trabajadores.
 - v. Además, no se ha dado un plazo establecido para la reducción de la remuneración, con lo que no se estaría ante una causal objetiva que habilite a realizar la reducción unilateral.
 - vi. Respecto de los documentos presentados por la impugnante en el recurso de reconsideración, éstos no han sido debidamente valorados, ya que demuestran la causa objetiva la cual se justifica con las pérdidas económicas sucesivas experimentadas en los 7 últimos años, situación que ha puesto a la empresa de una inminente posibilidad de intervención por parte de la SBS, supuesto que nos habilita a realizar una disminución de remuneraciones, en aras de cuidar la relación laboral con nuestros trabajadores.
 - vii. Concluyendo que la impugnante sí está habilitada para hacer una reducción unilateral de la remuneración y su despacho no ha valorado las pruebas, que



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

demuestran que ha actuado dentro del marco de las normas laborales, pues es una empresa respetuosa de los derechos de los trabajadores.

- **De la afectación al debido procedimiento por la inadecuada valoración de los medios probatorios ofrecidos**

No se ha valorado el convenio de reducción de remuneraciones y el email enviado por la ex trabajadora en la que acepta la reducción de la remuneración; informe N° 011-2020-JAL de fecha 26 de abril de 2020 y las notas a los estados financieros, con lo que se ha transgredido el derecho al debido procedimiento. Tampoco han conseguido merituar las pruebas aportadas mediante el escrito de reconsideración de fecha 23 de diciembre de 2020 que hace referencia en el literal g) del numeral 2.2 del escrito de revisión.

- **De la afectación al principio de razonabilidad**

- i. Se ha vulnerado este principio por dos puntos, en concreto: a) no se ha realizado una valoración conjunta de las pruebas aportadas por esta parte, las mismas que obran en el expediente administrativo; b) la autoridad de trabajo no ha deslindado el tema materia de investigación y/o sanción, apreciándose serias contradicciones en la resolución que se impugna, imponiéndonos una sanción de tipo económico que nos causa una afectación económica seria, más aún en el contexto de pérdidas económicas fuertes que viene dándose en caja Sipán.
- ii. No ha quedado establecido si estamos ante un supuesto de disminución unilateral o consensual de la remuneración, pues no se ha establecido con claridad cuál es la tipificación legal de la supuesta infracción, lo que implica una vulneración a sus derechos.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la naturaleza y finalidad del recurso de revisión

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.2** Frente a la vulneración, desconocimiento o lesión de un derecho o interés legítimo, derivado del apartamiento de la conducta descrita en el numeral precedente⁹, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG¹⁰, pudiendo incluso "...solicitar la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley"¹¹.
- 6.3** Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

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

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

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

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

Artículo 217. *Facultad de contradicción*

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

(...)"

¹⁰ "Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 218. *Recursos administrativos*

218.1 Los recursos administrativos son:

a) Recurso de reconsideración

b) Recurso de apelación

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

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

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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.4** En esa línea argumentativa, el artículo 55 del RLGIT establece que el recurso de revisión es un **recurso de carácter excepcional**, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia, siendo desarrolladas su procedencia y requisitos de admisibilidad en el Reglamento del Tribunal, tal y como se señaló en los puntos 3.4 de la presente resolución.
- 6.5** Respecto de la finalidad del recurso de revisión en específico, el artículo 14 del Reglamento del Tribunal establece que éste tiene por finalidad:

“...la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal.”

El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias.”

Entendiéndose, por parte de esta Sala, que la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

- 6.6** En ese sentido, el análisis de los argumentos de la impugnante se realizará bajo la competencia del Tribunal, vinculada con las infracciones muy graves, e identificando si sobre éstas se ha producido alguno de los supuestos previstos en el artículo 14 del reglamento citado en el numeral precedente, es decir por las infracciones MUY GRAVES: por no pagar íntegramente el pago de vacaciones y por no cumplir con el requerimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 07 de setiembre de 2020.

De los cuestionamientos a la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, respecto de la reducción unilateral de las remuneraciones:

- 6.7** El literal a) del artículo 1° del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobado mediante Resolución Legislativa N° 13284, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 24 de diciembre de 1959, define a la remuneración de la



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

siguiente manera: “(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». En consecuencia, queda claro que la remuneración puede ser definida como todo aquel concepto dinerario, o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios prestados o por poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo; que posee naturaleza alimentaria, pues, se encuentra íntimamente ligado a la subsistencia del trabajador y la de su familia, y que sirve de medio para lograr su bienestar y realización personal. Asimismo, la remuneración tiene carácter prioritario respecto de cualquier otra obligación del empleador. Dicho carácter ha sido reconocido en el segundo párrafo del artículo 24° de la Constitución Política del Perú.

- 6.8** Asimismo, el Decreto Supremo N° 003-97-TR que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral establece en su artículo 6° que: *“Constituye remuneración por todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma de denominación que tenga, siempre que sea de su libre disposición (...)”*.
- 6.9** Por su parte el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 020-2012-PI de fecha 16 de abril de 2014, en su fundamento 16 delimitó el contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, estableciendo como elementos integrantes del mismo los siguientes:
- Acceso, en tanto nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23 de la Constitución).
 - No privación arbitraria, como reflejo del acceso, en tanto ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.
 - Prioritario, en tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, de cara a su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad (segundo párrafo del artículo 24 de la Constitución).
 - Equidad, al no ser posible la discriminación en el pago de la remuneración (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).
 - Suficiencia, por constituir el quantum mínimo que garantiza al trabajador y a su familia su bienestar (primer párrafo del artículo 24 de la Constitución).
- 6.10** La Corte Suprema de la República en la Casación Laboral N° 23795-2017-Lima, en su considerando cuarto establece: “CUARTO: Teniendo en cuenta lo expuesto, este Colegiado Supremo mantiene el criterio expuesto en el décimo sexto considerando de



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

la Casación N° 3711-2016 LIMA del 23 de setiembre de 2016¹², de considerar que la reducción de remuneraciones solo puede efectuarse de las formas siguientes: **a) Por acuerdo individual entre las partes: este supuesto se presenta cuando ambas partes, empleador y trabajador, celebran un acuerdo o convenio escrito, en virtud del cual se pacta la reducción de las remuneraciones conforme a los alcances de la Ley N° 9463**, cuyo texto es el siguiente: “Artículo único.- La reducción de remuneraciones aceptada por un servidor, no perjudicará en forma alguna los derechos adquiridos por servicios ya prestados, que le acuerden las Leyes Nos. 4916, 6871 y 8439, debiendo computársele las indemnizaciones por años de servicios de conformidad con las remuneraciones percibidas, hasta el momento de la reducción. Las indemnizaciones posteriores se computarán de acuerdo con las remuneraciones rebajadas. En el caso de servidores a comisión, se les computarán las indemnizaciones tomándose el promedio que arroje el período de tiempo comprendido entre los cuarenta y ocho meses anteriores a la reducción. (Resaltado en nuestro)

Debemos precisar que actualmente las Leyes N°s: 4916, 6871 y 8439 se encuentran derogadas. Igualmente deberá interpretarse que cuando la Ley N° 9463 menciona el término «indemnizaciones», está refiriéndose en realidad a la compensación por tiempo de servicios. En este caso, dicha reducción deberá ser razonable y proporcionada; además, que en ninguno de los casos podrá reducirse la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV), por encontrarse estipulada en una norma de carácter imperativo. b) Por acuerdo colectivo: esta causal se presenta cuando la reducción de remuneraciones tiene como origen alguna de las causas objetivas previstas para la terminación de los contratos de trabajo en el artículo 46 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR. En este caso, dicha reducción deberá obedecer a la presencia de un caso fortuito, fuerza mayor, motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, la disolución y liquidación de la empresa, y la quiebra o la reestructuración patrimonial. En este último caso, debe

¹² En tal considerando se estableció:

1. Por acuerdo individual, solo es posible la reducción de las remuneraciones, cuando la misma sea expresamente pactada por el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que se han generado producto de servicios ya prestados.
2. Por acuerdo colectivo, solo podrá efectuarse la reducción de remuneraciones, siempre y cuando sea pactada entre el empleador y la organización sindical mayoritaria, cuando se presente alguna de las causas objetivas previstas en el artículo 46° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, siendo requisito que esta medida se adopte para evitar o limitar el cese de personal y se sujete al procedimiento previsto en el artículo 48° de la misma norma legal.
3. Toda disminución de remuneraciones no establecida por pacto individual o colectivo constituye un acto de hostilidad previsto el literal b) del artículo 30° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

existir también acuerdo entre el empleador y la organización representativa de los trabajadores, no pudiendo en ningún caso afectar derechos ya devengados.”

- 6.11** En virtud de lo expuesto precedentemente, respecto de la reducción de la remuneración consensuada, debemos analizar lo señalado por la ex trabajadora afectada en el correo electrónico de fecha 13 de agosto de 2020, a saber:

“(…) En cuanto a la reducción de sueldos, espero que el porcentaje asignado haya sido establecido con criterio de justicia para todos, ya que es un porcentaje alto el cual estaría afectando económicamente a cada trabajador que ya tenemos un presupuesto establecido basado en nuestra remuneración actual.

Asimismo, considero que, al tratarse de un convenio entre trabajador y empleador, este debería aplicarse de manera equitativa, es por ello que en el convenio debería consignarse el plazo relacionado con lo que dure la pandemia de Covid-19 que aplicaría la reducción de remuneraciones.”

- 6.12** Al respecto, este Tribunal advierte que, del texto transcrito precedentemente, no se evidencia que se trate de una reducción de remuneración consensuada, por cuanto, dicho consentimiento debe ser expreso, tal como lo prevé los alcances de la Ley N° 9463, más bien se trata de la comunicación de una decisión tomada de manera unilateral. Al respecto, la respuesta de la ex trabajadora no hace inferir que conlleve una forma de aceptación.
- 6.13** Aunado a ello, del contexto del convenio de reducción de remuneración de fojas 20 del expediente inspectivo, en el punto segundo, señala: “SEGUNDO: Ambas partes acuerdan la reducción del 25% de la remuneración actual, la cual asciende a S/ 6 350.00 soles que incluye el bono, y aplicando la reducción a la nueva remuneración es de S/ 4 762.50 soles, que también incluye el bono, de manera permanente, debido a los graves problemas económicos que viene atravesando la empresa consistentes en más de cinco años de pérdida acumulada, situación que ha llevado a la empresa a un riesgo de intervención y/o liquidación de la misma; asimismo el trabajador acepta que la reducción de la remuneración tendrá efectos en los demás beneficios sociales que lo tomen como base de cálculo. Las partes acuerdan que la reducción operará en tanto dure la permanencia de la situación financiera negativa de la empresa, siendo que en el eventual caso de que dichos resultados sean revertidos, se evaluará el retorno a la anterior remuneración”.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.14** De lo que evidenciamos que el argumento de la impugnante no es sostenible, por cuanto no se trata de la reducción de la remuneración consensuada, por el contrario, se advierte que la reducción obedece a problemas económicos que vienen de hace más de 5 años; es por ello que la trabajadora no acepta dichas condiciones y en virtud a su negativa es que **no suscribe el convenio**.
- 6.15** Asimismo, debemos analizar la causa objetiva para la reducción de remuneración aludida. Al respecto, advertimos que la reducción unilateral por parte de la impugnante, como se aprecia del texto literal del citado proyecto de convenio, debía incidir en el cálculo de los beneficios sociales. Teniendo en cuenta que dicho proyecto fue enviado a la trabajadora el 05 de mayo de 2020 y que la trabajadora fue despedida arbitrariamente el 01 de junio de 2020 se aprecia la intención de que esta reducción genere un importe menos a los beneficios sociales que en principio correspondían a la trabajadora al cese.
- 6.16** Dicho lo anterior, se consuma la infracción, al no haber acreditado causa objetiva para la reducción de remuneración y, por el contrario, se evidencia como propósito la disminución del importe de sus beneficios sociales. Por lo que, la causa objetiva queda totalmente desvirtuada, al no cumplir con los criterios de excepcionalidad, transitoriedad y razonabilidad para garantizar que la medida adoptada sea extraordinaria y en contextos especiales que acrediten y justifiquen la reducción de la remuneración, preservando la existencia del vínculo, y que la reducción remunerativa sea temporal, lo que no ocurre en el presente caso.
- **De la afectación al debido procedimiento: adecuada valoración de los medios probatorios ofrecidos**
- 6.17** El principio del debido procedimiento administrativo se encuentra regulado en el artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. (en adelante TUO de la LPAG)¹³ y en el artículo 44 de la LGIT. Este principio garantiza que las partes ejerzan todos los derechos y gocen de todas las garantías inherentes al procedimiento sancionador, es decir que se les permita exponer sus

¹³ “Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo.”



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho.

- 6.18** Al respecto, la Constitución Política del Estado, en el numeral 3 de su artículo 139, se refiere a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, como un derecho de todo justiciable. Así, la tutela judicial efectiva se plasma en el derecho de poder recurrir a los Órganos Jurisdiccionales; dentro del proceso a recibir una resolución fundada en derecho y que ésta sea cumplida. Visto así, y haciendo un baremo con el procedimiento administrativo sancionador, se recibe también por parte de la administración pública un trato similar, solo que el actuar es materia de revisión en el proceso contencioso administrativo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 148 de la Carta Magna.
- 6.19** Sobre el debido proceso, el Tribunal Constitucional en sentencia¹⁴ da las razones suficientes para extender este derecho a los procedimientos administrativos, por lo que su observancia es de obligatorio cumplimiento.

¹⁴ STC recaída en el Expediente N° 01412-2007-PA/TC, que señala:

“Como ya lo ha expresado el Tribunal Constitucional en abundante sostenida jurisprudencia el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, en cuyo seno se alberga los actos administrativos, a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos. Queda claro, entonces, que la cláusula fundamental contenida en el artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú, no es “patrimonio” exclusivo de los procesos jurisdiccionales, sino que el respeto del contenido del debido proceso se hace extensivo a los procesos administrativos públicos (como es el caso de autos) o privados”. (Fundamento 8). –

“Dentro de la misma línea de razonamiento este Colegiado ha precisado que dentro de aquel conjunto de garantías mínimas que subyacen al debido proceso se encuentra el derecho a la motivación de las resoluciones, que adquiere vital preponderancia en el caso que nos ocupa, pues es este el derecho que el demandante reclama como vulnerado y por el cual acude a esta instancia en pos de tutela. Por su parte, la doctrina considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la administración” (Fundamento 10). –

“En consecuencia debemos afirmar que el derecho a la motivación de las decisiones administrativas si bien no tiene un sustento constitucional directo, no es menos cierto que forma parte de aquella parcela de los derechos fundamentales innominados que integra la construcción constitucional del Estado que permite apartarse de toda aquella visión absoluta o autoritaria” (Fundamento 11). –

“Hablar de un Estado Constitucional significa hablar de un modelo estatal en el que sus acciones están regidas por el Derecho, lo que trae como correlato que la actuación de la administración deberá dar cuenta de esta sujeción para alejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la administración deberán 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”. (Fundamento 12). –

“Cuando en el considerando precedente se ha hecho referencia al término adecuada motivación, esta debe ser entendida como aquella que genera consecuencias positivas en un Estado de Derecho en el que la protección de los derechos fundamentales se rige como uno de sus principales pilares. Así, por un lado, tenemos que una resolución debidamente motivada brinda seguridad jurídica a los administrados, y por otro, sirve como elemento de certeza a la autoridad administrativa que decide el procedimiento”. (Fundamento 13). –



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.20 En igual sentido, en la Revista *Ius Veritas* en el artículo *El Derecho Fundamental a probar y su contenido esencial*, de Reynaldo Bustamante Alarcón, precisa: “El derecho a probar es una manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva - lo que asegura su aplicación en todos los órganos jurisdiccionales y del derecho al debido proceso - aplicable tanto a los procesos judiciales como a los procedimientos administrativos, particulares, arbitrales y militares, pues no tendría sentido que un sujeto de derechos pueda llevar a los órganos competentes un conflicto de intereses o una incertidumbre jurídica si no se le permite aportar los medios probatorios pertinentes para acreditar los hechos que configuran su pretensión o su defensa. Siendo el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso derechos fundamentales inherentes a todo sujeto de derechos por el sólo hecho de serlo, resulta indudable que el derecho a probar comparte el mismo carácter al ser una manifestación de ambos. No obstante, este carácter fundamental del derecho a probar tiene reconocimiento constitucional, jurisprudencial y doctrinal en el derecho comparado. (...)”¹⁵

6.21 Dicho lo anterior, la inspeccionada considera que se ha vulnerado el derecho a la falta de motivación de las resoluciones por falta de valoración de los medios de prueba presentados. Al respecto, cabe precisar que el correo electrónico de fecha 13 de agosto de 2020, ha sido debidamente valorado en los considerandos precedentes, que han determinado que dicho documento no constituye una aceptación expresa de la reducción remunerativa. Asimismo, se han tenido en cuenta el Informe N° 011-2020-JAL de fecha 26 de abril de 2020 y las notas a los estados financieros, que, si bien es cierto, evidencian que la impugnante atraviesa déficit económico, no es razón suficiente para rebajar unilateralmente la remuneración de la trabajadora afectada, sin acreditar una causa objetiva, toda vez que, en el convenio de reducción de remuneración, precisa que la trabajadora acepta esta rebaja para el cálculo de sus beneficios sociales. Supuesto de hecho, que claramente evidencia la intención de reducir la remuneración en el mes de mayo de 2020 y despedirla arbitrariamente a partir del 01 de junio de 2020, a efectos del cálculo de beneficios sociales con una remuneración reducida. Por lo que no existe afectación al debido procedimiento por la falta de valoración de los medios probatorios aludidos.

De la afectación al principio de razonabilidad

6.22 El Principio de Razonabilidad establecido en el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, dispone lo siguiente: "Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones,

¹⁵ <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15713/16149>



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido"

- 6.23** A decir del Tribunal Constitucional en la STC N° 0090-204-AA/TC, en sus fundamentos 35 y 36, la razonabilidad debe ser entendida como el nexo causal entre el hecho creador y el hecho consecuente derivado de aquel, lo que conlleva establecer una conexión directa y relacional entre causa y efecto; vale decir, que la consecuencia jurídica establecida sea unívocamente previsible y justificable a partir del hecho ocasionante del acto estatal. En consecuencia, la proporcionalidad lo será cuando la razón del efecto sea deducible de la causa, o previsible a partir de ella.
- 6.24** Al respecto, este Sala ha verificado en el expediente inspectivo y en el procedimiento sancionador, que se ha efectuado la valoración conjunta de los medios probatorios, la subsunción de los supuestos fácticos con las normas infringidas, la que ha concluido con la determinación de la comisión de las faltas administrativas atribuidas imponiendo la sanción de multa a la impugnante, en virtud a lo dispuesto en el artículo 48 numeral 48.1 del RLGI, graduando la sanción de acuerdo a los criterios generales establecidos en el artículo 38 de la LGIT, esto es el número de trabajadores afectados y la gravedad de la falta cometida.
- 6.25** En consecuencia, se ha determinado que la impugnante redujo unilateralmente la remuneración; por lo tanto, no se ha vulnerado el principio de razonabilidad invocado, como tal.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la SUNAFIL, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO SIPÁN en contra de la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, de fecha 06 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 079-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 123-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 085-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, en todos sus extremos, por las razones expuestas en los fundamentos 6.1 a 6.25 de la presente resolución.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a CAJA RURAL DE AHORRO Y CRÉDITO SIPÁN y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Lambayeque.

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

Regístrese y comuníquese

Documento firmado digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral