Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 153-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	**:**	**043-2021-PS-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE**
PROCEDENCIA	**:**	**INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA**
IMPUGNANTE	**:**	**HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.**
ACTO IMPUGNADO	**:**	**RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ**
MATERIA	**:**	**- RELACIONES LABORALES** **- LABOR INSPECTIVA**

Sumilla: *Se declara INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A. en contra de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 de mayo de 2021*

Lima, 02 de agosto de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A. (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 069-2021/IRE-CAJ, de fecha 21 de mayo de 2021 (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 1276-2020-SUNAFIL/IRE-CAJ, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral[1], las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 38-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción grave a la normativa sociolaboral, y una (1) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 050-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI del 12 de febrero de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos,

[1] Se verificó el incumplimiento sobre las siguientes materias: remuneraciones : sueldos y salarios

LPDERECHO.PE

de conformidad con lo señalado en el literal a) del inciso 2 del artículo 52 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

1.3 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° 071-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI, 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° 129-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE de fecha 06 de abril de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 40,348.00 por haber incurrido en:

- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, incumplimiento de disposiciones legales relativas a la remuneración convencional por el periodo noviembre 2020, a favor de doce (12) trabajadores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, ascendente a S/17,248.00.

- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 19 de enero de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/23,100.00.

1.4 Mediante escrito de fecha 27 de abril de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 129-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:

i. La resolución apelada ni los inspectores valoraron adecuadamente lo señalado en el artículo 648º del Código Civil, respecto a que son inembargables las remuneraciones y pensiones cuando no excedan de cinco unidades de referencia procesal; el exceso es embargable hasta una tercera parte; en ese sentido, se efectuó un descuento con autorización del trabajador por un monto mucho menor al legalmente establecido en el artículo 648º del código civil.

ii. La resolución apelada, no valoró adecuadamente los convenios sobre participación convencional de utilidades de fecha 01 de febrero de 2021; toda vez que, de acuerdo a lo señalado en artículo 20.2 del D.U. N° 026-2020, mientras dure la emergencia sanitaria, y cuando la naturaleza de la labores del trabajador no sea compatible con el trabajo remoto, el empleador debe otorgar una licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, sin excluir en la regulación de la misma, la compensación en dinero; por lo que la impugnante ha cumplido con acordar esquemas de compensación conforme lo regula el artículo 26.2 literal b del Decreto de Urgencia N° 029-2020, que luego fue ratificada y validada por los convenios que obran en autos.

iii. No se efectuó la reducción de la multa regulada en la Ley N° 28806, toda vez que, la autoridad de trabajo no valoro los convenios sobre participación convencional de utilidades, en el cual se formalizó por escrito un acuerdo que tenían las partes desde el periodo 2020, donde se autoriza de forma expresa los descuentos efectuados en las remuneraciones de noviembre 2020, que en el peor de los casos,

LPDERECHO.PE

debió ser calificado como una subsanación de la conducta calificada como infractora.

iv. La imposición de las sanciones propuestas por el incumplimiento del pago de la remuneración convencional correspondiente a noviembre 2020 y la medida inspectiva de requerimiento de fecha 19 de enero 2021, vulneran el principio del *non bis in ídem*.

v. Existe una interpretación errónea de las normas que regulan la compensación de las licencias con goce de haber dadas a los trabajadores en el marco de la emergencia sanitaria originada por el COVID-19, ya que, el artículo 24 de la constitución política del Perú y el literal b del numeral 26.2 del artículo 26 del D.U. N° 029-2020, no prohíben la ejecución de descuentos autorizados por el trabajador como mecanismos de compensación.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 de mayo de 2021[2], la Intendencia Regional de Cajamarca declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 129-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por considerar que:

i. Sobre la excepcionalidad a la naturaleza inembargable de las remuneraciones y pensiones —cuando no excedan de cinco unidades de referencia procesal, estableciendo dicha excepción sobre el exceso hasta una tercera parte— se afirmó que el órgano competente para declarar la embargabilidad de bienes es el Juez mediante mandato expreso en proceso judicial; por lo que, al no acreditarse un mandato judicial que ordene o faculte el embargo respecto a las remuneraciones de los trabajadores afectados, carece de sustento lo señalado por el impugnante.

ii. Los convenios sobre participación convencional de utilidades, que sirve de sustento a la autorización de los descuentos efectuados a los trabajadores de las remuneraciones correspondientes al mes de noviembre 2020, consta del 1 de febrero de 2021, posterior a la emisión del acta de infracción de fecha 19 de enero 2021 y posterior al descuento de la remuneración; por lo que, los argumentos y medios probatorios ofrecidos por la impugnante son incongruentes y carentes de asideros fácticos y jurídicos; por lo que concluye que, los descuentos objeto de controversia fueron realizados de manera unilateral por el empleador sin autorización expresa por parte de los trabajadores; más aún si, de la revisión de la normativa vigente durante el estado de emergencia, no existe norma alguna que

[2] Notificada a la inspeccionada el 24 de mayo de 2021.

LPDERECHO.PE

faculte al empleador a realizar descuentos de las remuneraciones de los trabajadores afectados.

iii. De acuerdo a los argumentos señalados precedentemente se verificó que la impugnante incurrió en las infracciones establecidas en la resolución apelada.

iv. No se vulnera el principio del *non bis in ídem*, toda vez que no existe identidad de hechos, ya que, los incumplimiento a la normativa materia de relaciones laborales, son conductas que ocurren con anterioridad a las actuaciones inspectivas, mientras que el incumplimiento a la medida de requerimiento ocurre con posterioridad, con ocasión de la verificación de las infracciones mencionadas; respecto a la identidad de fundamento, los bienes jurídicos tutelados son distintos, por cuanto el incumplimiento en materia sociolaboral protege bienes jurídicos en favor del trabajador, en tanto, la sanción por incumplimiento a la medida inspectiva de requerimiento protege el deber de colaboración con la labor inspectiva y se tiene por interés jurídico tutelado la inspección de trabajo.

v. De acuerdo a lo regulado en el artículo 26.2 del D.U. N° 029-2020, únicamente contemplaba la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, por lo que al haberse realizado el descuento de forma unilateral, no existiendo acuerdo previo respecto a los descuentos de las remuneraciones del mes de noviembre 2020, causando perjuicio a los trabajadores afectados.

1.6 Mediante escrito de fecha 14 de junio de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ.

1.7 La Intendencia Regional de Cajamarca admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 290-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 17 de junio de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981[3], 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.

LPDERECHO.PE

[3] *"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."

2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981[4], en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo[5] (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR[6], y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR[7] (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

---

[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 15. Tribunal de Fiscalización Laboral
El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutivo 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.
(…)"

[5] *"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."

[6]*"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."

[7]*"Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral*
Artículo 2.- Sobre el Tribunal
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."

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 un 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 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 RGLIT 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 PARTE DE HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 40,348.00 por la comisión entre otras, de la infracción tipificada como MUY GRAVE, previstas en el artículo 46.7 el RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución[8].

[8] Iniciándose el plazo el 25 de mayo de 2021.

LPDERECHO.PE

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 HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

5.1 Mediante escrito de fecha 14 de junio 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando que ha habido una interpretación errónea de las normas de derecho laboral, inaplicación de una norma de derecho laboral y contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido procedimiento; toda vez que, la infracción muy grave materia de cuestionamiento, fue aplicada por no cumplir con el pago de remuneración de los trabajadores dentro del plazo dado por el inspector; sin embargo, la impugnante discrepa con dicha obligación al haber actuado de conformidad con la normativa vigente; por lo que solicita que se centre el análisis en determinar si justamente actuó (compensó la remuneración de los trabajadores de conformidad con el acuerdo llegado con ellos) correctamente y por ende no se debió emitir dicha medida de requerimiento.

- Sobre la interpretación errónea de una norma de derecho laboral

Precisa que no ha incurrido en ninguna infracción toda vez que ejecutó un descuento autorizado por el trabajador de forma expresa y previa, supuesto que no se encuentra prohibido en el numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, el que señala lo siguiente: *"26.2 En el caso de las actividades no comprendidas en el numeral precedente y, siempre que no se aplique el trabajo remoto, los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo a lo siguiente: (…)b) En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional."* En ese sentido, si la norma regula que se aplica lo que acuerden las partes, y no indica ninguna formalidad a ser ejecutada para dicho acuerdo, un acuerdo previo y expreso afectuado por los trabajadores resultará más que suficiente, incluso si no es escrito. Asimismo, se realizó una interpretación errónea del artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, toda vez que, en el presente caso, en el marco de la emergencia sanitaria, el Decreto de Urgencia N° 029-2020, regula otorgar una licencia con goce de haber en función de lo que acuerden las partes, por lo que,

LPDERECHO.PE

el descuento efectuado a la remuneración de los trabajadores, se realizó en base a un esquema de compensación que incluía la compensación de las horas con el pago de la 2da quincena del mes de noviembre; por lo que justamente el adelanto de la remuneración fue lo que justificó la compensación efectuada por ellos, de acuerdo con el acuerdo previo con los trabajadores. Por lo que, en atención a lo expuesto, se ha verificado que al momento de resolver la entidad ha interpretado incorrectamente las normas de derecho material contenidas en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, el literal b) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia 029-2020 y el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- Sobre la inaplicación de una norma de derecho laboral

Precisa que se ha inaplicado el numeral 1.7 del Título Preliminar del TUO de la LPAG, que señala lo siguiente: "***1.7. Principio de presunción de veracidad.-*** *En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario."*; toda vez que, la aplicación de esta disposición normativa al presente caso determina, sin lugar a duda, que la impugnante no incurrió en ningún incumplimiento sancionable con la multa que incorrectamente el Intendente pretende imponerle, pues tal como se indica, se debe tomar como verdaderas las declaraciones de nuestra empresa (autorización efectuada por los trabajadores para la ejecución de los descuentos), en aras de la buena fe, más aún si nuestra empresa cuenta con documentos que ratifican/validan la existencia de dicho acuerdo, los cuales obran en autos, por lo que no existe duda que nuestra empresa ha cumplido fielmente con su deber de pagar las remuneraciones de los trabajadores de acuerdo con Ley, efectuando los descuentos previamente autorizados por los trabajadores, en virtud de un acuerdo de partes regulado en el numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia 029-2020. En consecuencia, toda vez que, lo antes mencionado no ha sido valorado por el Intendente en la Resolución de Intendencia, y por el contrario ha interpretado erróneamente la validez de la compensación efectuada de conformidad con el acuerdo llegado con los trabajadores, dentro de un esquema de compensación ratificado con los Convenios puestos a conocimiento de la entidad, ha inaplicado una norma trascendental a efectos de la absolución del caso, y dicho actuar tiene incidencia directa en la decisión de proponer una multa, por lo que, no existe sustento objetivo alguno para que el Intendente indique la responsabilidad de nuestra empresa sobre la existencia de un incumplimiento de pago de remuneraciones o beneficios sociales.

- Sobre la contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido procedimiento

Precisa que la resolución impugnada ha vulnerado el numeral1.2 del artículo IV del Título Preliminar, que señala lo siguiente: *"**1.2. Principio del debido procedimiento.-** 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*

LPDERECHO.PE

complementarios; a ofrecer y a 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.(…)". Toda vez que, la resolución impugnada no se encuentra debidamente motivada, ya que afirma que habría incurrido en un supuesto incumplimiento de obligaciones laborales desconociendo sin sustento legal o fáctico la autorización expresa dada por los trabajadores para aplicar el esquema de compensación que más les acomodaba, adjuntando como prueba de ello el "convenio sobre participación convencional de utilidades" donde consta un artículo referido al proceso de descuento y esquemas utilizados el cual fue firmado por los trabajadores en señal de aceptación y conformidad, no otorgándoles una autorización posterior, si no, se ratificó una autorización expresa que ya se había otorgado a la impugnante; asimismo, sin aplicar la reducción de multa solicitada por la impugnante regulada en el artículo 40 de la LGIT y el artículo 49 del RLGIT.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

6.1 Respecto de lo señalado por la impugnante, referente a la inexistencia de infracciones graves, que en materia sociolaboral (remuneración convencional) fueron objeto de pronunciamiento en la resolución de segunda instancia: Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, debe dejarse establecido que el recurso de revisión, conforme al artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR, es aquel que 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 RLGIT.

Por lo tanto, los argumentos tendientes a cuestionar el pago de los beneficios sociales (remuneración convencional), cuyo incumplimiento dio paso a la imposición de sanciones graves, son argumentos respecto de los cuales este Tribunal no tiene competencia para pronunciarse. En ese sentido, en la presente Resolución no se tomará en cuenta dichos argumentos y sólo considerará en su pronunciamiento aquellas alegaciones que se refieren a las infracciones muy graves a la labor inspectiva que, en el presente caso, se encuentran constituidas en el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.

En vista de esta última cuestión, se entra a analizar la normativa sustantiva invocada por la impugnante, conforme a la competencia que tiene asignada esta instancia de revisión.

Sobre la interpretación errónea de una norma de derecho laboral

LPDERECHO.PE

6.2 Al respecto, es de precisar que, conforme a la revisión de los argumentos presentados por la impugnante y conforme a lo señalado en el numeral 6.1 de la presente resolución, el Tribunal de Fiscalización Laboral no tiene competencia para el análisis de los argumentos que sirven de fundamento para las infracciones tipificadas como graves; en ese sentido, estando a que los argumentos presentados por la impugnante en la presente etapa revisora (recurso de revisión) requieren que previamente se determine el cumplimiento de la obligación laboral relativa al pago de las remuneraciones convencionales del periodo noviembre de 2020 a favor de doce (12) trabajadores, se analizará esta cuestión —en los siguientes considerandos— estrictamente en cuanto tenga que ver con la medida de requerimiento.

Sobre la inaplicación de una norma de derecho laboral

6.3 Estando a que los argumentos presentados por la impugnante en la etapa revisora (recurso de revisión) cuestionan la idoneidad de la medida inspectiva de requerimiento impuesta a fin de verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral (remuneraciones convencional del periodo noviembre 2020), se analizará si, para emitirse dicha medida inspectiva, se vulneró el principio señalado previamente (principio de presunción de veracidad). A ello volveremos en los puntos 6.6 y siguientes de la presente resolución.

Sobre la vulneración al principio del debido procedimiento

6.4 También, sobre esta alegación, se analizará si para emitirse dicha medida se ha vulnerado el principio señalado previamente (principio de debido procedimiento) en los puntos 6.6 y siguientes de esta resolución.

Sobre la Medida Inspectiva de Requerimiento

6.5 Respecto a lo alegado por la impugnante, sobre la no valoración de los medios probatorios (convenios sobre participación de utilidades de fecha 1 de febrero 2021), con la que acredita el cumplimiento de sus obligaciones, cabe anotar las siguientes conclusiones de la revisión del expediente inspectivo, donde se evidencia:

a) Que, el 19 de enero de 2021 se emitió la medida inspectiva de requerimiento a la impugnante, solicitándole que acredite el cumplimiento de sus obligaciones en materia de relaciones laborales, tales como, el pago de remuneración convencional del periodo noviembre 2020, en el sentido, que acredite el reintegro del descuento de la remuneración realizado, con la denominación de adelanto de remuneración, a favor de doce (12) trabajadores.

b) El inspector comisionado ha señalado que, como medio de prueba del cumplimiento de la medida impuesta la impugnante debía presentar, en el plazo de seis (6) días hábiles, las boletas de pago de remuneraciones firmadas por los trabajadores y/o acreditación de los pagos íntegros.

c) En la diligencia de comprobación de datos de fecha 28 de enero de 2021, de la revisión del correo electrónico de la inspectora azelada@sunafil.gob.pe, se verificó que la impugnante no remitió la información solicitada a través de la medida de requerimiento, presentando descargos a ella en vez de cumplir con la orden.

LPDERECHO.PE

6.6 Sobre el particular, en el ejercicio de la labora inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo. Por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a la misma, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.7 Los descargos presentados contra la medida de requerimiento pertenecen a una plataforma impugnatoria que ha sido absuelta durante el procedimiento sancionador, quedando evidenciada su revocatoria por parte del administrado cuando exhibe los convenios respectivos. Si bien hoy puede decirse que los trabajadores han terminado consintiendo la compensación efectuada, esta Sala, de la revisión de los actuados, no puede concluir que a la fecha en la que esta medida se operó haya tenido como premisa tal autorización, cuestión que ha quedado establecida en la medida inspectiva de requerimiento, primero; y en el acta de infracción, despuéscon la presunción de veracidad que tales instrumentos merecen.

6.8 Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

> *"Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. 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. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse".* (el énfasis es añadido)

6.9 En similar sentido, el artículo 17 del RLGIT, establece en su numeral 17.2:

> "Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, **requerimiento**, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o

LPDERECHO.PE

tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización". (el énfasis es añadido)

6.10 Como se evidencia de la norma acotada, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado, de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.

6.11 Así, de la revisión de los actuados se ha evidenciado que el inspector comisionado ha realizado un correcto análisis de los medios probatorios presentados por la impugnante, pues previamente a dictar la medida inspectiva de requerimiento, el inspector comisionado verificó el incumplimiento de la normativa sociolaboral, agotando las actuaciones inspectivas, con el requerimiento de información de fecha 14 de diciembre de 2020 y 11 de enero de 2021, en las que se le solicita a la impugnante acreditar el cumplimiento del pago de la remuneración convencional correspondiente al periodo noviembre 2020 a favor de doce (12) trabajadores, en el que la impugnante no presenta medio probatorio que acredite dicho cumplimiento o la exoneración del mismo, más solo señala, que adopto la deducción del adelanto de la remuneración del mes de noviembre como medida de recuperación de los montos otorgados como adelanto de remuneración.

6.12 En ese sentido, en aplicación del numeral 17.1 del artículo 17 del RLGIT, en el cual se señala que, si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo podrán emitir la medida inspectiva de requerimiento a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización, hecho que sucedió en el presente caso. Esta misma razón se desprende de lo resuelto por las instancias anteriores, que establecieron:

- Resolución de Sub Intendencia N° 129-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE,

23. De otro lado, el artículo 9° de la Ley, establece que los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello.

24. El artículo 36° de la Ley establece que **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.

25. Es así que, el Reglamento en el numeral 46.7 del artículo 46° tipifica y califica como infracción muy grave a la labor inspectiva, la conducta referida a **no cumplir oportunamente con el requerimiento** de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral.

- Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ

13. En consecuencia, teniendo en cuenta que los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia; corresponde confirmar la resolución venida en grado en todos sus extremos.

LPDERECHO.PE

6.13 En tal sentido, se evidencia que el inspector comisionado ha realizado una correcta aplicación de los artículos 14° de la LGIT y 17.2 del RLGIT, referente a que para la extensión de una medida inspectiva de requerimiento, resulta de vital importancia que se compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, supuesto que ha ocurrido en autos, pues, la Administración ha determinado las infracciones imputadas, toda vez que, la impugnante durante las actuaciones inspectivas, señala que realizo del descuento de la remuneración correspondiente a noviembre 2020 de 12 trabajadores, en aplicación de lo señalado en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el literal e) del numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR; sin considerar que en la normativa vigente, ninguna permite proceder con tal descuento de remuneración sin que ellos mismos expresen su autorización; por lo que, al no haber presentado durante las actuaciones inspectivas algún documento que acredite el cumplimiento o la exoneración de la obligación requerida en la medida inspectiva de requerimiento del 19 de enero del 2021 o la exoneración de la misma, la medida inspectiva de requerimiento ha sido emitida conforme a ley.

6.14 Por lo tanto, la medida inspectiva de requerimiento de fecha 19 de enero de 2021, no vulnera el principio de **presunción de veracidad**, toda vez que, de la evaluación de los medios probatorios presentados por la impugnante durante el procedimiento inspectivo, no presentó medio probatorio alguno que acredite le cumplimiento de la obligación sociolaboral (pago de la remuneración convencional del periodo noviembre 2020 a favor de doce (12) trabajadores) o la exoneración de la misma, estando a que, el inspector comisionado, agotando las actuaciones inspectivas valoró todos los medios probatorios presentados, previamente a emitir la medida inspectiva de requerimiento; asimismo, no se vulnero el **principio del debido procedimiento**, en tanto se verificó que durante las actuaciones inspectivas la impugnante tuvo la oportunidad de presentar medios probatorios que acrediten el cumplimiento de las obligaciones sociolabores o la exoneren de la misma, mediante los requerimientos de información de fecha 14 de diciembre 2020 y 11 de enero de 2021, antes de emitirse la medida inspectiva de requerimiento.

6.15 Asimismo, es de precisar que, de acuerdo a lo señalado en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, se encuentra tipificada claramente el incumplimiento oportuno del requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, el mismo que acarrea una infracción muy grave a la labor inspectiva.

6.16 Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

POR TANTO

LPDERECHO.PE

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 Decreto Supremo N° 007-2013-TR – Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR – Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A., contra de la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, de fecha 21 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 043-2021-PS-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 069-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, en el extremo referente a la sanción impuesta por el incumplimiento a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 de la LGIT.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a HERMES TRANSPORTES BLINDADOS S.A. y a la Intendencia Regional de Cajamarca, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de Cajamarca.

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

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

LPDERECHO.PE