

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 371-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	137-2020-SUNAFIL/IRE-PUN
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE PUNO
IMPUGNANTE	:	TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 029-2021-SUNAFIL/IRE-PUN
MATERIA	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 029-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, de fecha 12 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Puno.

Lima, 30 de setiembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 029-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, de fecha 12 de julio 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° 312-2020-SUNAFIL/IRE-PUN, 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° 137-2020-SUNAFIL/IRE-PUN (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de, entre otras, tres (3) infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y dos (2) infracciones muy graves en materia de labor inspectiva.
- 1.2** Que, mediante en fecha 26 de noviembre de 2020, la autoridad instructora emitió la Imputación de Cargos N° 145-2020-SUNAFIL/IRE-PUN/SIAI-IC, misma que fue notificada en fecha 22 de diciembre de 2020, otorgándosele un plazo de cinco (5) días hábiles a efectos que pueda

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (sueldos y salarios), Jornada, Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (Jornada y Horario de Trabajo, Horas extras, Descanso vacacional obligatorio, Descanso en días feriados no laborales, Refrigerio y Vacaciones).



efectuar los descargos que creyera pertinentes respecto de las imputaciones contenidas en el Acta de Infracción adjunta.

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° 001-2021-SUNAFIL/IRE-PUN/SIAI-IF (en adelante, el **Informe Final**), de fecha 08 de marzo de 2021, 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° 099-2021-SUNAFIL/IRE-PUN/SIRE, de fecha 06 de mayo de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 129,731.00 (**Ciento veintinueve mil setecientos treinta y uno con 00/100 Soles**), por haber incurrido, entre otras, en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir íntegramente con el pago de las horas extras de los periodos enero, febrero, marzo y julio de 2020, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago íntegro de la labor realizada en día feriado (28 de julio de 2020), tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con la normativa relacionada a las vacaciones adelantadas, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la presentación de la información solicitada mediante requerimiento de información debidamente notificada por correo electrónico, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir íntegramente con la medida de requerimiento notificada en fecha 27 de octubre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

1.4 Con fecha 28 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-PUN/SIRE, solicitando la nulidad del acta de infracción, informe final y resolución de sub intendencia, argumentando lo siguiente:

- i. La empresa suscribió con sus trabajadores convenios de reducción de jornada y reducción proporcional de remuneraciones, en el marco de los Decreto de Urgencia N° 029-2020 y N° 038-2020, Decreto Supremo N° 011-2020 y de la Ley N° 9463. En adición la empresa acordó pagar a los trabajadores un bono de alimentación de S/ 100.00 que también forma parte de su ingreso, tal y como se ha podido acreditar en los conventos y boletas de pago presentados con las actuaciones inspectivas pero que no se toman en cuenta para determinar el ingreso mínimo de dichos trabajadores, NO reciben un ingreso menor a la remuneración mínima vital. De igual manera, con los trabajadores Apaza, Álvarez y Belizario si se llegó a acuerdos de reducción de remuneraciones en los términos comunicados por la empresa, pues junto con la propuesta remitida por esta se indicó que la negativa a la reducción de jornada y remuneraciones debiera ser manifestada expresamente, y que la falta de respuesta a silencio se entendería como una aceptación, su falta de respuesta no es otra cosa que una manifestación de su consentimiento con los términos planteados, nuestra comunicación se estaría manifestando la voluntad tacita mediante vía virtual de suscribir el mencionado convenio.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 371-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- ii. El artículo 4 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR sobre planilla electrónica (PLAME), habilita a las empresas a utilizar una fecha de inicio y cierre mensual de planillas distinta al primer y último día del referido mes, es por ello que no coincide la información sobre trabajo en sobretiempo y pago de los meses calendario de enero, febrero, marzo y julio de 2020 en el registro de control de asistencia; asimismo, el trabajo en día feriado 28 de julio (después de la fecha de cierre mensual de la PLAME de julio) fue pagado en agosto. La Sub Intendencia de Resolución a falta de mayor motivación en su imputación, aparentemente determina dicho monto en función de un mes de la PLAME (julio) que no corresponde con el mes en el que se cancela el pago por trabajo en día feriado (agosto) que incluye días del mes calendario de julio (entre ellos el propio 28 de julio) como las regulaciones indicadas lo habilitan.
 - iii. Somos enfáticos en ratificar que los acuerdos presentados corresponden a las vacaciones adelantadas programadas en abril y no hay razón que permita presumir lo contrario porque a diferencia del adelanto de vacaciones y conforme con el artículo 14 de la Ley de Descansos Remunerados, para la programación de vacaciones regulares no es necesario un acuerdo con el trabajador pendientes pues a falta de acuerdo basta la decisión del empleador.
 - iv. El Principio de concurso de infracciones no ha sido observado en el presente caso, debido a que se impone a la Empresa una multa administrativa por haber incurrido, aparentemente, en infracciones en materia de relaciones laborales, adicionalmente, pretende que se imponga una segunda multa administrativa por no haber cumplido con la medida de requerimiento. En ese sentido, la Sub Intendencia de Resolución pretende imponer a la Empresa dos sanciones a partir de un mismo hecho cuando, en aplicación del Principio de Concurso de Infracciones, se debió proponer sólo la infracción de mayor gravedad.
- 1.5** Mediante Resolución de Intendencia N° 029-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, de fecha 12 de julio de 2021², la Intendencia Regional de Puno declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 099-2021-SUNAFIL/IRE-PUN/SIRE en todos sus extremos, por considerar que:

De los convenios en soporte físico o virtual referente a la reducción de la jornada laboral y la remuneración, con arreglo a Ley.

- i. De la revisión de los actuados en el expediente investigador se aprecia las boletas de pago y registro de control de asistencia de los trabajadores, así como el detalle de las remuneraciones de los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2020 que resultan siendo inferiores a la Remuneración Mínima Vital – RMV, conforme al cuadro 03 del acta de

² Notificada a la inspeccionada el 14 de julio de 2021, ver fojas 88 del expediente sancionador.



infracción, afectando a doce (12) trabajadores. De la misma forma, referente a los trabajadores Apaza Bustinza Carmeli, Álvarez Quenallata Juan Luis y Belizario Suasaca Roxana, se observa de la documentación obrante en el expediente inspectivo, que el sujeto inspeccionado no acreditó con medio de prueba fehaciente que justifique la reducción de la remuneración y jornada laboral de los trabajadores antes mencionados, respecto de los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2020 según el detalle en el cuadro 04 del acta de infracción, la misma que podría configurarse como actos de hostilidad, situaciones que conllevaron a la medida inspectiva de requerimiento por afectar a un total de quince (15) trabajadores. Sobre el particular, el administrado no exhibe ningún aporte documentario ni medio probatorio que justifique las reducciones de remuneración y jornada laboral según sea el caso de los trabajadores afectados que pudiera enervar su responsabilidad, es más, con relación a lo manifestado por el sujeto inspeccionado referente a que se acordó pagar a los trabajadores un bono de alimentación de S/100.00 que también forma parte de su ingreso, no se evidencia de las boletas de pago dicho concepto, excepto el descuento mensual que se realiza a los trabajadores por "prest. Aliment. Ind"; por tanto, lo señalado en el sentido que se ha realizado una evaluación subjetiva de los hechos, no tiene sustento fáctico ni jurídico, quedando acreditado el incumplimiento en materia de relaciones laborales, que originó la emisión de la respectiva Acta de Infracción en este extremo, no habiéndose considerado lo previsto en el artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, donde señala: "(...) 4.1 Los empleadores incursos en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 procuran en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, tales como: (...) c) Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria a semanal, con la reducción proporcional de la remuneración. Para tal efecto, se considera el criterio de valor hora definido en el artículo 12 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 854, Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2002-TR. d) Acordar mediante soporte físico o virtual, con los trabajadores la reducción de la remuneración. Dicha reducción consensuada debe guardar proporcionalidad con las causas que la motivan. En ningún caso, puede acordarse la reducción de la remuneración por debajo de la Remuneración Mínima Vital (RMV). (...)"; en concordancia, la Ley N° 9463 establece que se podrán modificar las remuneraciones pactadas inicialmente siempre y cuando esto sea "consensuado, expreso y voluntario", ello implica que la reducción de la remuneración solo es posible mediante acuerdo de las partes, es decir, no puede ser impuesta por el empleador; asimismo, la Corte Suprema (Casación Laboral N° 1213-2012-Callao, de 26 de diciembre de 2012; Casación Laboral N° 3711-2016, del 23 de setiembre de 2016; y, la Casación Laboral N° 23795-2017-Lima, de 13 de julio de 2019) han determinado que para la reducción remunerativa se requiere el acuerdo escrito de las partes, la expresión e inclusión de una causa objetiva en el acuerdo y respetar los límites legales (RMV). Siendo así, la reducción de la jornada laboral y de la remuneración deberá manifestarse de forma expresa y voluntaria en un acuerdo entre las partes ya sea en soporte físico o digital, donde no podrá operar una manifestación de voluntad tácita, la misma que vulneraría los dispositivos legales antes mencionados; motivo por el cual, se deberá desestimar lo alegado en este extremo.

Respecto del cumplimiento del pago o la compensación por trabajo en sobretiempo (horas extras) y por laborar en días feriados.

- ii. De acuerdo a los hechos constatados contenidos en el acta de infracción, en los periodos de enero, febrero y marzo de 2020 se verificó diferencias en el pago de las horas extras con el registro de asistencia (sobretiempo), emitiéndose medida inspectiva de requerimiento a fin de acreditar la subsanación de las diferencias encontradas de acuerdo al detalle del cuadro 05 del acta de infracción, la misma que el administrado no ha cumplido con acreditar. Respecto al mes de julio de 2020 se advierte de la verificación de la



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 371-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

documentación en el registro de asistencia y las boletas de pago, que a dos (2) trabajadores (Avalo Vargas Augusto Andrés y Yana Mendoza Roy Renato) no se les pagaron ni compensaron el trabajo en sobretiempo realizado y, con relación al feriado laborado por once (11) trabajadores (28 de julio de 2020) también se ha verificado diferencias sobre el monto pagado, encontrándose detallado en el cuadro 09 del acta de infracción. En relación a ello, el sujeto inspeccionado argumenta que el artículo 4° del Decreto Supremo N°-018-2007-TR sobre planilla electrónica (PLAME), habilita a las empresas a utilizar una fecha de inicio y cierre mensual de planillas distinta al primer y último día del referido mes, es por ello que no coincide la información sobre trabajo en sobretiempo y pago de los meses calendario de enero, febrero, marzo y julio de 2020 en el registro de control de asistencia; asimismo, el trabajo en día feriado 28 de julio (después de la fecha de cierre mensual de la PLAME de julio) fue pagado en agosto.

- iii. Al respecto, el artículo 4-B Planilla Mensual de Pagos (PLAME) del Decreto Supremo N° 018-2007-TR, precisa: "La presentación del PLAME que se realice ante la SUNAT debe contener la información correspondiente al mes calendario precedente a aquél en que vence el plazo para dicha presentación, de acuerdo al cronograma que establezca la SUNAT según lo señalado en el artículo 5 del presente Decreto Supremo. Si con respecto a la información correspondiente a la que aluden los párrafos anteriores, el empleador utiliza una fecha de inicio y cierre mensual distinta al primer y último día de dicho mes: i) La referida información será atribuida al mes calendario precedente a aquel en que vence el plazo para dicha presentación siempre que la fecha de cierre corresponda al mismo. ii) El plazo entre la fecha de inicio y cierre mensual que utilice el empleador, no podrá exceder de 31 días calendario." Por lo que, estando a los actuados del expediente inspectivo se tiene el registro de asistencia, documento que refleja los días laborados que incluye los días feriados y en sobretiempo, la boleta de pago que debería acreditar el cumplimiento de los referidos conceptos laborales; sin embargo, de la investigación realizada por la inspectora actuante no se habría acreditado en su oportunidad, prueba de ello está la documentación obrante en el expediente inspectivo que refleja diferencias respecto de lo que efectivamente corresponde pagar por tales conceptos laborales, los mismos que se encuentran detallados en el acta de infracción, si bien el sujeto inspeccionado sostiene que se habría pagado en el mes siguiente; sin embargo, de los actuados se evidencia la persistencia de las diferencias de pago que no coinciden con el contenido del registro de control de asistencia; en tal sentido, el inferior en grado ha determinado la infracción en materia de relaciones laborales con arreglo a ley y con la debida motivación para su decisión de imponer la sanción de multa, ya que el sujeto inspeccionado no ha acreditado en el procedimiento el cumplimiento de sus obligaciones laborales para con sus trabajadores, corroborando las pruebas aportadas por el sujeto inspeccionado la conducta infractora incurrida. Razón por la cual, corresponde desestimar en este extremo el argumento alegado por el sujeto.

De la aplicación de la normatividad legal referente al otorgamiento de las vacaciones adelantadas.



- iv. Según los hechos constatados por el inspector actuante refiere que se solicitó al sujeto inspeccionado en reiteradas oportunidades pueda acreditar el acuerdo entre las partes ya sea en forma escrita o virtual para el goce de las vacaciones adelantadas; al respecto, el sujeto inspeccionado presentó el acuerdo de vacaciones mediante WhatsApp y llamadas telefónicas correspondiente al mes de abril de 2020, verificándose que los días indicados en las capturas de pantalla y documentación presentada no concuerdan con los días indicados en el registro de asistencia y por ende en las boletas de pago del mes de abril de 2020. Por lo que, al realizarse el contraste con la documentación aportada por el sujeto inspeccionado, se advierte definitivamente inconsistencias entre lo que refleja el registro de asistencia y las boletas de pago del mes de abril de 2020, además de no haberse cumplido con lo regulado en el dispositivo legal respecto al adelanto de vacaciones.
- v. Sobre el particular, es importante precisar que en el contexto del Estado de Emergencia Sanitaria y Nacional, sobre la adopción de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, el numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, señala que los empleadores incursos en el artículo 3 del Decreto de Urgencia N° 038-2020 procuran en primer término adoptar las medidas alternativas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, privilegiando el diálogo con los trabajadores, tales como.. "(...) b) Acordar mediante soporte físico a virtual, el adelanto del descanso vacacional a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro. En este último caso, el adelanto del descanso vacacional se sujeta a las reglas establecidas en el capítulo 11 del Decreto Supremo N° 002-2019-TR, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1405, Decreto Legislativo que establece regulaciones para que el disfrute del descanso vacacional remunerado favorezca la conciliación de la vida laboral y familiar, para el sector privado. (...)" ; en ese sentido, tenemos que dicha alternativa (adelanto de vacaciones) debe acordarse mediante soporte físico o virtual y sujetarse a las reglas establecidas contenidas en el Decreto Supremo N° 002-2019-TR, dispositivo legal que establece: "Artículo 5.- Adelanto de días de descanso a cuenta del periodo vacacional. El empleador y el trabajador pueden acordar, previamente y por escrito, el adelanto de días de descanso a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro; incluso por un número de días mayor a la proporción del record vacacional generado a la fecha del acuerdo". Por lo tanto, el acuerdo de vacaciones adelantadas mediante WhatsApp y llamadas telefónicas correspondiente al mes de abril del 2020, no resulta el procedimiento regulado por Ley que pudiera acreditar el consentimiento de los veinticinco (25) trabajadores detallados en el cuadro 10 del acta de infracción, incurriendo así el sujeto inspeccionado en infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT, al no cumplir con la normativa legal referente al otorgamiento de las vacaciones adelantadas, lo que implica contar con el respectivo convenio o acuerdo celebrado entre las partes en soporte físico o virtual.

De si corresponde aplicar el Principio de concurso de infracciones

- vi. Que, en materia de concurso de infracciones para su aplicación corresponde determinar la unicidad de la conducta infractora, respecto del incumplimiento del pago íntegro de la remuneración, pago de horas extras, pago por trabajo en día feriado, no observar la normativa legal referente al otorgamiento de vacaciones adelantadas, requerimiento de información y de la medida inspectiva de requerimiento; sin embargo, según los actuados del expediente investigador y conforme se tiene del acta de infracción se evidencia que las conductas infractoras se tratan de obligaciones distintas, configurándose en infracciones en materia de relaciones laborales e infracciones a la labor inspectiva; siendo así, la unidad de infracciones deberá sustentarse en un vínculo de obligaciones formales y accesorias, hecho que en el caso de autos no se advierte, ya que conforme se tiene de la



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 371-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

resolución apelada las conductas infractoras resultan siendo independientes, configurándose en obligaciones distintas.

- vii. En tal sentido, no corresponde la aplicación del aludido principio, considerando que la resolución apelada ha sancionado, no una misma conducta que califica en más de una infracción, sino fueron conductas diferentes entre sí, manteniéndose su propia independencia y/o autonomía, siendo imposible establecer una identidad entre ellas; por lo que, la aplicación de la sanción de multa que corresponda a cada una de ellas se encuentra conforme a Ley, debiendo desestimarse el argumento del sujeto inspeccionado alegado en su recurso impugnatorio.

1.6 Con fecha 05 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Puno recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 029-2021-SUNAFIL/IRE-PUN³.

1.7 La Intendencia Regional de Puno admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 000507-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, ingresando el 10 de agosto 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.

³ Ver fojas 91 al 98 del expediente sancionador

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."



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 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,

⁵Ley 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

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° 371-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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 TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 029-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, emitida por la Intendencia Regional de Puno, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 129,731.00 por la comisión, entre otras, tres (3) infracciones como MUY GRAVES, en materia de relaciones laborales, previstas en el numeral 24.4 del artículo 24, numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT respectivamente, así como dos (2) infracciones como MUY GRAVES a la labor inspectiva, previstas en los numerales 46.3 y 46.7 del artículo 46 del RLGIT respectivamente, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 15 de julio de 2021, 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 TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1** Mediante escrito de fecha 05 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 029-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, a través del cual solicita su nulidad, en base a los siguientes argumentos:



- **Inaplicación de los numerales 1.2 y 1.11 del artículo IV y del numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG: Se vulneraron los principios de presunción de licitud, verdad material y del debido procedimiento, toda vez que no existe evidencia que respalde la comisión de las infracciones imputadas, tampoco se valoró lo manifestado por la empresa.**

Se sanciona a la empresa por hechos que no han sido comprobados por la autoridad inspectiva ni por la autoridad sancionadora, es así que, sobre el supuesto incumplimiento del pago de trabajo en sobretiempo por los meses de enero, febrero, marzo y julio de 2020, se ha omitido realizar un análisis de los argumentos aportados por la empresa para demostrar que en realidad, dicho incumplimiento se trataba de una interpretación particular de ésta, la cual carece de sustento legal, pues conforme se ha sostenido desde el inicio del procedimiento, el artículo 4 del Decreto Supremo N° 018-2007-TR sobre planilla electrónica (PLAME), habilita a las empresas a utilizar una fecha de inicio y cierre mensual de planillas distinta al primer y último día del referido mes, de esa manera, cuando se contrasta la información por los meses de la imputación de las boletas de pago que refleja la información de la PLAME, con la información del registro de asistencia, se verifica información no comparable pues corresponden a periodos que no son iguales, ese es el motivo, por el que la información sobre trabajo en sobretiempo y pago de este en los meses calendario de enero, febrero, marzo y julio de 2020 en el registro de control de asistencia, no coincidan con la información sobre pago de trabajo en sobretiempo y horas entras en los meses registrados, declarados y pagados en la PLAME, nos ratificamos, no porque el trabajo en sobretiempo no haya sido pagado o se haya realizado un pago diminuto, sino que éstas han sido debidamente acreditados con los cálculos del pago de trabajo en sobre tiempo que fueron presentados y obran en autos.

Respecto al supuesto incumplimiento del pago de trabajo realizado en día feriado no laborable, la empresa se ratifica en que ha cumplido con pagar de manera suficiente el trabajo en día feriado correspondiente al 28 de julio y ello puede verificarse de las boletas de pago presentadas a lo largo del procedimiento inspectivo.

Respecto al supuesto incumplimiento de la regulación del adelanto de vacaciones por 25 trabajadores, la empresa es enfático en ratificar que los acuerdos presentados corresponden a las vacaciones programadas en abril y no hay razón que permita presumir lo contrario, porque a diferencia del adelanto de vacaciones y conforme con el artículo 14 de la Ley de Descansos Remunerados, para la programación de vacaciones no es necesario un acuerdo con el trabajador pendientes pues a falta de acuerdo basta la decisión del empleador, para tales efectos, presentamos parte de la documentación que obra en el expediente inspectivo conversaciones vía WhatsApp, por dicho motivo, insistimos que los acuerdos virtuales, dada las limitaciones del desplazamiento por el estado de emergencia, corresponden a las vacaciones adelantadas, careciendo de sustento lo resuelto por la Intendencia.

Respecto al supuesto incumplimiento del pago íntegro de las remuneraciones de los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2019, la empresa sostiene que suscribió con sus trabajadores convenios de reducción de jornada y reducción proporcional de remuneraciones, en el marco de los Decretos de Urgencia N° 029-2020 y N° 038-2020, Decreto Supremo N° 011-2020 y de la Ley N° 9463; sin embargo, la Intendencia omite analizar que la empresa acordó pagar a los trabajadores un bono de alimentación de S/ 100.00 que también forma parte de su ingreso, tal y como se ha podido acreditar en los convenios y boletas de pagos presentados con las actuaciones inspectivas pero que no se toman en cuenta para determinar el ingreso mínimo de dichos trabajadores, por tanto, dichos trabajadores no reciben un ingreso menor a la remuneración mínima vital. Por otro lado, la Intendencia se limita a replicar las constataciones consignadas en el Acta de Infracción al sustentar que supuestamente sus reducciones efectuadas a los trabajadores Apaza, Álvarez y Belizario no se sustenta en un acuerdo, sobre ello, la empresa se ratifica en



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 371-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

que, con dichos trabajadores si se llegó a acuerdos de reducción de remuneraciones en los términos comunicados por la Empresa, pues junto con la propuesta remitida por esta se indicó que la negativa a la reducción de jornada y remuneraciones debiera ser manifestada expresamente, y que la falta de respuesta o silencio se entendería como una aceptación, en esa medida, habiendo recibido los trabajadores esta comunicación en estos términos, su falta de respuesta no es otra cosa que una manifestación de su consentimiento con los términos planteados, ello en virtud de lo establecido en el artículo 1352 del Código Civil. Para mayor sustento, es importante tener en cuenta que el Tribunal de Fiscalización Laboral, en la Resolución N° 104-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, ha señalado que el inspector de trabajo debe tener por cierto el contenido de la documentación presentada por el administrado, caso contrario, en concordancia con el principio de verdad material, fundamentar con hechos y pruebas el motivo de la subsistencia del incumplimiento, entonces, de ello podemos preguntarnos ¿Cuáles son los argumentos por los cuales los inspectores presumen que lo señalado durante las actuaciones inspectivas no son ciertas?, es evidente que no existen, pues los Inspectores han tomado una actitud parcializada de los hechos, lo que conllevó a una grave afectación al derecho de defensa y por lo tanto, supone la nulidad de todo el procedimiento inspectivo.

- **Inaplicación del numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, se vulneró el principio de razonabilidad al emitir la medida inspectiva de requerimiento.**

La empresa desde el inicio del procedimiento inspectivo señaló que no contaba con una documentación distinta a los acuerdos virtuales vía WhatsApp y la constancia de las llamadas telefónicas que respaldaran la coordinación de las vacaciones tomadas en el mes de abril; sin embargo, la Inspectora de Trabajo emitió una medida de requerimiento para exigirnos la presentación de un documento distinto y del que tenía certeza no contábamos, actuación por más ilegal, asimismo, la Inspectora de Trabajo, tenía pleno conocimiento que respecto a los señores Apaza, Álvarez y Belizario el acuerdo de reducción de remuneraciones en los términos comunicados por la Empresa se celebró con una aceptación tácita, no obstante la Inspectora de Trabajo emitió una medida de requerimiento para exigirnos la presentación de un documento distinto, sobre el particular es menester tener en cuenta lo señalado en los considerandos 6.14, 6.15 y 6.21 de la Resolución N° 00082-2021-SUNAFIL/TFL, así como de lo señalado en la Resolución N° 145-2021-SUNAFIL/TFL, emitidos por el Tribunal de Fiscalización Laboral, en el cual establece que el administrado tiene derecho a resistirse a un requerimiento cuando viole el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT, en consecuencia, la empresa no estaba obligada a cumplir con la medida de requerimiento, porque no se respetó el principio de legalidad, no habiendo, por tanto incurrido en la infracción a la labor inspectiva imputada.

- **Inaplicación de los numerales 3 y 11 del artículo 248 del TUO de la LPAG, se vulneraron los principios de razonabilidad y non bis in ídem al sancionar a la empresa con multas administrativas distintas que originó una misma conducta.**



Se sanciona a la empresa con la suma de S/ 22,575.00 soles por no cumplir con la presentación de la información solicitada con fecha 19 de octubre de 2020; sin embargo, no se toma en cuenta que la documentación requerida en aquella oportunidad también formó parte de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 27 de octubre de 2020, sobre la cual también se está multando, pues ésta situación no solo es irrazonable, sino que, además convierte a la Inspección del Trabajo en una herramienta punitiva que, lejos de orientar hacia el mejor cumplimiento de las normas laborales, lo único que busca es sancionar desmedidamente a los administrados, hecho que, desnaturaliza la verdadera función de esta institución.

- **Inaplicación de los artículos 66.10 y 248.6 del TUO de la LPAG y el 48-A del RLGIT, se vulneró el principio del concurso de infracciones al sancionar a la empresa, de la forma más gravosa, por la comisión de infracciones que tienen su origen en una misma conducta.**

Se ha inobservado el principio de concurso de infracciones porque se impone una multa administrativa por no cumplir con la medida de requerimiento, la misma que versa sobre el aspecto sancionado en la infracción principal referido a relaciones laborales.

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”.
- 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

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° 371-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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."

- 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" (énfasis añadido).

- 6.6 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.
- 6.7 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.



- **Sobre la supuesta vulneración de los principios de licitud, verdad material y del debido procedimiento**

- 6.8** En su escrito, la impugnante refiere a la existencia de una vulneración de los principios de licitud, verdad material y del debido procedimiento, que motivaría la competencia del Tribunal de Fiscalización Laboral para pronunciarse.
- 6.9** Sobre el particular, cabe precisar que, conforme lo establece el artículo 1 de la LGIT, “La Inspección del Trabajo es el servicio público que se encarga permanentemente de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan”, por lo que, para efectos de determinar la conducta infractora, debe ser constatada mediante la actuación inspectiva de investigación, la cual está a cargo y es función del Inspector del Trabajo, quien, al establecer la comisión de infracciones le corresponde emitir la respectiva Acta de Infracción, como ha sucedido en el caso de autos.
- 6.10** Así también, cabe mencionar que de conformidad con los artículos 16¹² y 47¹³ de la LGIT, los hechos constatados por los Inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observándose los requisitos que se establezcan, **se presumen ciertos y merecen fe**; en ese sentido, constituyen prueba relevante en el procedimiento administrativo sancionador, pero dicha presunción admite prueba en contrario, ya que el legislador ha dispuesto que los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses pueden presentar las pruebas que consideran pertinentes.
- 6.11** En esa medida, la impugnante no ha desvirtuado en el presente procedimiento sancionador con medios probatorios fehacientes las infracciones determinadas por la autoridad de primera instancia, por lo que, el inferior en grado ha determinado que la sanción se encuentra conforme a ley, considerando que éstas fueron plenamente identificadas en los hechos verificados descritos en el Acta de Infracción.
- 6.12** Si bien la impugnante considera legal los descuentos y reducciones de los beneficios sociales en virtud a un previo acuerdo con los trabajadores involucrados en la presente investigación mediante convenio, mensajes de texto vía WhatsApp y llamadas telefónicas; sin embargo, cabe indicar que señalar el cumplimiento de alguna de sus obligaciones requiere que sea demostrado, situación que no ha sido evidenciado con las pruebas correspondientes que demuestren de manera fehaciente el acuerdo mutuo pactados entre los trabajadores afectados y la impugnante, ni durante las actuaciones inspectivas ni con la presentación del presente recurso de revisión, no obstante, obra en autos pantallazos de conversaciones WhatsApp, sin embargo no puede calificarse como prueba válida en tanto no se advierte una conversación entre las partes de una forma clara e íntegra, así como la autenticidad de los mensajes.
- 6.13** Sin perjuicio de lo antes señalado, debido a la naturaleza de la materia a investigar en la presente inspección, se requería que la impugnante facilite toda aquella información y documentación necesarias para verificar el cumplimiento de las disposiciones en materia de relaciones laborales, pues una vez acreditado el vínculo laboral que mantenía con los

¹² **Artículo 16.- Actas de Infracción.**

“(…) Los hechos constatados por los Inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presume ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

¹³ **Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción.**

“Los hechos constatados por los servidores de la Inspección de Trabajo que se formalicen en Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables en defensa de sus respectivos derechos e intereses.”.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 371-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

trabajadores afectados, recaía en ella la carga de la prueba sobre las obligaciones legales impuestas en el artículo 15 del Decreto Supremo N° 008-2002-TR, en su calidad de empleador.

6.14 En esa línea argumentativa, cabe añadir que, sobre la carga de la prueba Morón Urbina señala¹⁴: “por el contrario, algunas veces interesa a los propios administrados demostrar que los argumentos sustentadores de alguna decisión administrativa no existen, no son como los interpreta el funcionario instructor (...)”, asimismo, señala¹⁵, “Lo cierto es que antes de sancionar un acto administrativo, se reúnen muchos antecedentes que los particulares necesitarán contradecir, y para eso asumen la carga de la prueba (...)” y finalmente precisa, “la negativa a actuar un medio probatorio se puede fundar en: - Inconducente, es el medio de prueba que no sirve para decidir el asunto (...) que no orientan a ninguna convicción clara (...)”. En tal sentido, en el presente caso se concluye que la impugnante no ha desvirtuado la imputación de la conducta infractora por el inferior en grado, ni tampoco probó su apego a la normativa vigente, por lo que le corresponde asumir la responsabilidad administrativa.

6.15 Por otro lado, de conformidad con lo señalado en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, “*el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual*”. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional Peruano, en la sentencia recaída en el expediente N° 0020-2012-PI/TC, ha establecido:

“15. Más allá de los conceptos que integran la remuneración, este Tribunal considera imprescindible centrar su estudio en la estructura del derecho fundamental. Ésta se encuentra compuesta por elementos diferenciados (fundamento 75 de la STC 0050-2004-AUTC y otros): el contenido esencial es absolutamente intangible para el legislador, definido desde la teoría institucional, y uno accidental, claudicante ante los límites proporcionados que el legislador establezca a fin de proteger otros derechos o bienes constitucionalmente garantizados. Por tal razón, corresponde a este Colegiado a fin de resolver la controversia planteada definir, de manera inicial, qué elementos constituyen ambos contenidos”.

6.16 En tal sentido, la remuneración es considerada como intangible, constituyendo ello una garantía frente a las situaciones en las que se pretenda afectarla o reducirla. Dicha afectación consiste en imponerle un gravamen u obligación a fin de satisfacer o garantizar un derecho ajeno. Por lo que, siendo la remuneración de propiedad del trabajador, solo se puede afectarse por acto voluntario del mismo trabajador, o por mandato legal o judicial.

¹⁴ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II, Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2019, p. 17

¹⁵ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Tomo II, Gaceta Jurídica S.A., Lima, 2019, p. 19



6.17 En similar sentido, el Tribunal Constitucional Peruano, en la sentencia recaída en el expediente N° 0818-2005-PA/TC en su fundamento jurídico 6, ha establecido:

“Sobre el particular, debe tenerse presente que las remuneraciones de los trabajadores, al amparo de lo dispuesto en el artículo 26°, inciso 2), de la Constitución Política del Perú, son irrenunciables e intangibles, y sólo se podrán afectar las planillas de pago por orden judicial o por un descuento aceptado por el trabajador. Por consiguiente, al haberse recortado el pago de las remuneraciones de la recurrente, se han transgredido los derechos constitucionales invocados” (énfasis añadido).

6.18 Por todo lo señalado se desprende que, aun existiendo la posibilidad que se efectúen descuentos a un trabajador, sin embargo, los mismos deben ser autorizados por ley, mandato judicial o por el propio trabajador. Por lo tanto, al haber determinado el inspector actuante que la impugnante no acreditó dicha autorización, incumpliendo con ello sus obligaciones en cuanto a efectuar el pago íntegro de las remuneraciones y demás beneficios sociales, queda acreditada la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales, en ese sentido, en el caso de autos se advierte objetivamente que la actuación del personal inspectivo se ha sujetado a los principios ordenadores que rigen al Sistema de Inspección del Trabajo y la potestad sancionadora de la autoridad administrativa ha sido ejercida en sujeción a los principios establecidos en el TUO de la LPAG, no advirtiendo vulneración de los principios alegados por la impugnante, en tanto se ha garantizado su derecho de defensa en cada una de las etapas del procedimiento administrativo sancionador, sujeta a consideración por esta Sala. Por ello, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Sobre la supuesta vulneración del principio de razonabilidad en la emisión de la medida inspectiva de requerimiento

6.19 Sobre el particular, en el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas 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 ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

6.20 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” (énfasis añadido).

6.21 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,



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 371-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización” (énfasis añadido).

- 6.22** Como se evidencia de las normas acotadas, 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.
- 6.23** 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 la visita inspectiva y el requerimiento de información del 27 de octubre del 2020, en las que se le solicita a la impugnante acreditar el cumplimiento del pago y/o compensación de las horas extras laboradas en los meses de enero, febrero, marzo, julio y agosto de 2020, la diferencia en el pago realizado por la labor efectuada en el día feriado no laborable, la diferencia respecto a las remuneraciones de los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2020 ya que el monto pagado por concepto remunerativo es inferior a la Remuneración Mínima Vital vigente, presentar el convenio de reducción de jornada y remuneración, en caso no contase con dicho convenio deberá acreditar la diferencia de la remuneración reducida, así como también deberá presentar el convenio de adelanto de vacaciones de los trabajadores afectados.
- 6.24** 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, y se desprende de lo señalado en las resoluciones emitidas por las instancias anteriores.
- 6.25** Por tanto, 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, en fase inspectiva se ha realizado una correcta actuación probatoria de cara a que la Administración Pública acredite la existencia de las infracciones imputadas. En ese sentido, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

Sobre la presunta vulneración del principio de razonabilidad y non bis in ídem al sancionar con multas administrativas distintas que originó una misma conducta

- 6.26** La primera instancia ha determinado responsabilidad administrativa por infringir el numeral 46.3 del artículo 46° del RLGIT que sanciona “la negativa del sujeto inspeccionado o sus



representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones” (énfasis añadido).

- 6.27** Sobre el particular, el personal inspectiva ha dejado constancia en el numeral 4.22 de los hechos constatados en el Acta de Infracción, lo siguiente: “(...) el sujeto inspeccionado NO CUMPLIÓ CON LA PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN SOLICITADA MEDIANTE REQUERIMIENTO DE INFORMACIÓN, debidamente notificada por correo electrónico (ff. 67 al 71), la misma que fue verificada mediante comprobación de datos en fecha 15/10/2020 (f. 72).”
- 6.28** De la revisión del expediente inspectivo a folio 67 al 71, obra el Requerimiento de Información Electrónico en el cual en fecha 19 de octubre de 2019, se ha solicitado información de la documentación siguiente: 1) Convenio de reducción de la jornada laboral de los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2020 ya sea por medio físico o virtual de los siguientes trabajadores Apaza Bustinza Carmeli, Álvarez Quenallata Juan Luis y Belizario Suasaca Roxana, 2) Calculo del pago por día feriado (28 de julio del 2020) el mismo que se encuentra detallado en la boleta de pago del mes de agosto de 2020, 3) Calculo del pago de horas extras del total de personal (tiempo y monto) de los meses de enero, febrero, marzo, julio y agosto de 2020, 4) Acreditar la diferencia o reducción de la jornada laboral y de la remuneración de los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2020, 5) Respecto al registro de asistencia de los meses de mayo y junio del 2020 sustentar el motivo por el que de acuerdo a su registro de asistencia presentado se encuentra con la descripción de Autoriza falta de marcación, y, 6) Con respecto al convenio de adelanto de vacaciones presentado en el requerimiento de información de fecha 16 de octubre de 2020, se verifica que los días de adelanto de vacaciones descritos en la boleta de pago y registro de asistencia no coinciden con lo enviado, se solicita la corrección de los mismos.
- 6.29** En esa línea, conforme se observa del Requerimiento de Información, los Inspectores indicaron como fecha límite de presentación el día 23 de octubre de 2020, es así que conforme a la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación obrante a folio 72 del expediente inspectivo, el día 23 de octubre de 2020 el personal inspectivo actuante indicó que la impugnante no presentó la documentación solicita en el Requerimiento de Información.
- 6.30** Si bien es cierto, “las actuaciones inspectivas, son las diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales”, también es obligación de toda autoridad administrativa actuar dentro de los parámetros exigidos por ley. Por tanto, al existir inconsistencias en los hechos constatados, dado que el Requerimiento de Información se notificó a la impugnante el 19 de octubre de 2019 y la comprobación de datos se realizó el 23 de octubre de 2020, mas no en fecha 15 de octubre de 2020, no hay certeza del incumplimiento a la labor inspectiva en este extremo, razón por la cual esta Sala estima acoger este extremo del recurso de revisión .

Sobre la presunta vulneración al Principio de Concurso de Infracciones

6.31 Al respecto, el artículo 248° del TUO de la LPAG, establece:

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

6. Concurso de Infracciones. - Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes”.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 371-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.32** Además, el artículo 48-A del RLGIT, referido al concurso de infracciones, establece que cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una infracción prevista por dicho reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad.
- 6.33** Ahora bien, cabe indicar que las conductas que han configurado las infracciones imputadas a la impugnante son diferentes, pues las infracciones por falta de pago por remuneración y demás beneficios sociales se refieren a la normativa en materia de relaciones laborales (pago íntegro de remuneración, horas extras, día feriado y vacaciones), mientras que la otra infracción, se refiere a no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 27 de octubre de 2020, que se adopta para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.
- 6.34** Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger este extremo del recurso de revisión.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la SUNAFIL, en la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, en el Decreto Supremo N° 019-2006-TR – Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL y sus modificatorias y en el Decreto Supremo N° 004-2017-TR – Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral,

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 029-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, de fecha 12 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Puno dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 137-2020-SUNAFIL/IRE-PUN, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Intendencia N° 029-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, en el extremo referente a la infracción muy grave por el incumplimiento del requerimiento de información, tipificada en el numeral 46.3 del artículo 46 del RLGIT, dejando sin efecto la multa impuesta.

TERCERO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 029-2021-SUNAFIL/IRE-PUN, en los extremos referentes a las infracciones muy graves por incumplir con el pago de horas extra, el pago íntegro de labores realizadas en día feriado y la normativa relativa a las vacaciones adelantadas, tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT; y la infracción muy grave por el incumplimiento íntegro de la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 27 de octubre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.



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

QUINTO. - Notificar la presente resolución a TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. y a la Intendencia Regional de Puno, para sus efectos y fines pertinentes.

SEXTO. - Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Puno

SÉPTIMO.- 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
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Jessica Alexandra Pizarro Delgado
Vocal Alterna
Tribunal de Fiscalización Laboral

LPDERECHO



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Sistema de Casilla Electrónica

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A. identificado con RUC: 20337564373 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000371-2021 en fecha 06/10/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.

Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
2021371 - Fecha de Depósito: 06/10/2021

LPDERECHO.PE