

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 402-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 122-2021-PS/SUNAFIL/IRE- CAJ/SIRE

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE CAJAMARCA

IMPUGNANTE : BANCO DE CREDITO DEL PERU

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ

MATERIA : LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por BANCO DE CREDITO DEL PERU en contra de la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 22 de julio de 2021.

Lima, 12 de octubre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **BANCO DE CREDITO DEL PERU** (en adelante **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 22 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° 219-2018-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 sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 134-2021-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 en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 129-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIAI de fecha 07 de abril de 2021, notificada el 09 de abril 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

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (sub materia: asignación familiar).



de los descargos, 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 RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 158-2021-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° 237-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE de fecha 11 de junio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/. 18,480.00 por haber incurrido, entre otras, en:

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

1.4 Con fecha 02 de julio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 237-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Se sanciona por no pagar trece (13) días (6 correspondientes al mes de agosto y 7 al mes de diciembre de 2017); días en los que la trabajadora no prestó labores efectivas. Por tanto, la multa es desproporcional, más aún si la sanción se basa en un criterio que presenta incongruencias y no está sujeto a ley. Además, no se considera que se cumplió con presentar la información requerida dentro del plazo otorgado. En dicha documentación, se presentó el contrato de trabajo en el que consta el acuerdo expreso de comprender el concepto de asignación familiar, dentro del monto de la remuneración básica, así como las boletas de pago de la trabajadora, donde se aprecia el pago oportuno.
- ii. Existe una deficiente motivación por incongruencias al considerar que la asignación familiar debe ser pagada de forma íntegra sin importar el número de días laborados. En ningún momento se ha dejado de pagar, pues siempre se cumplió de forma puntual. Por otro lado, la norma expresamente señala el carácter remunerativo de la asignación familiar; por ello, se debe pagar bajo la misma modalidad en que se abona una remuneración; es decir, por los días efectivamente laborados.
- iii. La medida inspectiva de requerimiento no es congruente, pues se basa en un criterio errado, al considerar que la asignación familiar se debe pagar sin importar el número de días trabajados. Por ello, no existe afectación a la labor inspectiva. Entonces, al haber demostrado que, oportunamente se cumplió con acreditar el pago correspondiente por asignación familiar, y en todo momento se prestó colaboración con el desarrollo de las labores inspectivas, se debe revisar toda la documentación presentada, y archivar el procedimiento.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 22 de julio de 2021², la Intendencia de Regional de la Cajamarca declaró infundado el recurso de

² Notificada a la inspeccionada el 26 de julio de 2021. Ver fojas 109 de expediente sancionador



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 402-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 237-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por considerar los siguientes puntos:

- i. La Ley N° 25129 que otorga a los trabajadores del régimen de la actividad privada, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, dispone que el beneficio de la asignación familiar es un monto equivalente al 10% del ingreso mínimo. Entonces, conforme a lo alegado por la impugnante, se debe precisar que, el pago de la asignación familiar está condicionado solo a la carga familiar que tenga el trabajador, y que no tiene carácter contraprestativo; en otras palabras, que no está condicionado a la labor efectiva del trabajador, y que no se otorga en función del trabajo realizado, sino por el hecho que el trabajador tenga carga familiar. Por ello, la asignación familiar es un beneficio de orden social, con lo cual no es posible condicionar su otorgamiento al trabajo efectivamente realizado o a los días efectivamente laborados. En tal sentido, el pago mensual siempre debe ser equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital y debe pagarse en su oportunidad, esto es, al momento del cobro de la remuneración.
- ii. Si bien en un primer momento, el inspector comisionado determinó que no se habría pagado de forma íntegra la asignación familiar respecto de los periodos abril 2017 a febrero 2021, la autoridad instructora, de la revisión de la documentación presentada, considero que existieron solo algunos meses en los cuales la impugnante no habría cumplido con la obligación del pago íntegro de la asignación familiar, motivo por el cual recomendó imponer sanción solo respecto de los meses de agosto y diciembre 2017. Por ello, no existe incongruencia o falta de motivación en la documentación emitida por los órganos de menor jerarquía, quedando desvirtuado lo alegado por la impugnante
- iii. El concepto de asignación familiar responde a una situación de orden social antes que a una consecuencia contraprestativa; resultando innecesario acreditar la existencia de un determinado tiempo laborado. Por ello, la asignación familiar no se encuentra sujeta a ningún descuento, y solo bastara que el trabajador acredite la titularidad del derecho, lo que se logra poniendo en conocimiento del empleador, el hecho de encontrarse a cargo de hijos menores o mayores que cursen estudios superiores, a fin que dicho derecho se le otorgue íntegramente y se tome en consideración para el cálculo de beneficios sociales. Asimismo, la Ley N° 25129, regula el pago del 10% de la asignación familiar, por lo que no se establece la posibilidad de realizar pagos proporcionales a favor de los trabajadores con derecho al beneficio. Entonces, si el trabajador acredita tener derecho a dicho pago, el empleador se encuentra en la estricta obligación de cumplir con el pago íntegro del beneficio materia de análisis.



- 1.6 Con fecha 17 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Cajamarca, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 103-2021-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° 438-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, recibido el 20 de agosto 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° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del**

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."

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 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.

(...)"

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."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 402-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 son 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 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



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 PARTE DEL BANCO DE CREDITO DEL PERU

- 4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que el BANCO DE CREDITO DEL PERU, presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 18,480.00 por la comisión, entre otras, de una infracción tipificada como MUY GRAVE, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 27 de julio de 2021, día siguiente hábil 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 el BANCO DE CREDITO DEL PERU.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1 Con fecha 17 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, señalando los siguientes fundamentos:

Interpretación errónea de los artículos 3 y 10 del Reglamento de la Ley N° 23129 aprobado mediante Decreto Supremo N° 035-90-TR

Se concluye erradamente que la asignación familiar, pese a tener una naturaleza remunerativa, no obedece a una contraprestación por el trabajo, por lo que no es factible que se encuentre sujeta a algún tipo de descuento en función a los días laborados de los trabajadores. Sin embargo, los artículos 3 y 10 del Decreto Supremo N° 035-90-TR establecen que la asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa, y que debe ser abonada bajo la misma modalidad con que viene efectuando el pago de las remuneraciones a sus trabajadores. Pese a ello, la autoridad sancionadora toma como criterio que la asignación familiar debe pagarse en forma completa, aun cuando el trabajador haya laborado un solo día en el mes. Dicho criterio carece de asidero legal, tratándose de una interpretación sesgada, al señalar que, la asignación familiar se condiciona únicamente a la existencia de carga familiar del trabajador, y, por ser de carácter social, no es factible realizar pagos proporcionales conforme a los días trabajados. Asimismo, se debe tener en cuenta lo resuelto por la Segunda Sala Civil de la Corte Superior del Callao, la cual declaró nula la resolución multa impuesta por no haber pagado la asignación familiar en forma íntegra, sino en forma fraccionada. Si bien dicho pronunciamiento no es un precedente vinculante, da una aproximación certera sobre la correcta interpretación de la manera de pago de la asignación familiar, pues reconoce su carácter y naturaleza remunerativa. Además, no se ha tomado en cuenta que, nunca se dejó de abonar dicho concepto a la trabajadora; por el contrario, siempre hubo puntualidad en los pagos y no existió falta de colaboración con la autoridad inspectiva. Dicha situación tiene relevancia en el caso en concreto, ya que la multa es por el incumplimiento de la



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 402-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

medida inspectiva de requerimiento; sin embargo, dicho pedido obedece a una interpretación errónea de la normativa de la asignación familiar.

Vulneración al debido procedimiento por falta de motivación de la resolución recurrida

Los hechos expuestos en la medida inspectiva de requerimiento y el Acta de Infracción son distintos a los desarrollados por la autoridad instructora y sancionadora, configurando así una motivación aparente. De la revisión de la medida inspectiva de requerimiento se evidencia que no señala expresamente en que consiste la infracción, sino que únicamente señala la ilegalidad de una cláusula de contratación de la trabajadora, sin sustentar que en los meses de agosto y diciembre 2017, no correspondía el pago proporcional, evidenciándose la incongruencia sobre la cual se ha basado el presente procedimiento, al no existir una relación concreta y directa de los hechos probados, relevantes del caso específico.

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 precedente⁸, el TUO de la LPAG faculta a los administrados a interponer los recursos administrativos previstos en el artículo 218 del TUO de la LPAG⁹, pudiendo incluso “solicitar la nulidad de los actos

⁸ “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.

(...)”

⁹ “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.



administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley”¹⁰.

6.3 Así, respecto de la naturaleza del recurso de revisión, el artículo 218 del TUO de la LPAG establece que su interposición se faculta por Ley o Decreto Legislativo, en cuyo contenido debe establecerse de manera expresa tal facultad, encontrándose en la ley especial de la materia, la LGIT, el artículo 49 con la siguiente redacción:

"Artículo 49.- Recursos administrativos

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

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

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

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 el punto 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.

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.”

¹⁰ 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° 402-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 del Tribunal.

Sobre el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

6.8 De lo regulado en el artículo 14 de la LGIT, así como del numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT, se desprende que, cuando el Inspector de trabajo comprueba la existencia de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá a la inspeccionada que cumpla con adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas, en un plazo determinado fijado por el inspector.

6.9 Considerando lo antes expuesto, a folios 319 al 322 del expediente de inspección, obra la medida inspectiva de requerimiento de fecha 23 de marzo de 2021, a través de la cual los inspectores de trabajo requirieron a la impugnante acreditar el pago íntegro y oportuno de la Asignación Familiar correspondiente a los periodos abril 2017 a febrero 2021, a favor de la señora Marzia Edith Escalante Rojas (en adelante, la trabajadora afectada), en un plazo máximo de cuatro (04) días hábiles.

6.10 El 26 de marzo de 2021, la impugnante presenta un escrito con el que adjunta las Boletas de Pago de la trabajadora afectada, con el que pretende dar cumplimiento a la medida inspectiva de requerimiento, precisando que nunca dejó de pagar el concepto de asignación familiar de forma completa, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital durante el periodo de abril 2017 a febrero 2021. Sin embargo, señala que existen casos excepcionales como el mes de agosto de 2017, mes en el que se pagó la asignación familiar, pero de forma proporcional a los 25 días laborados por la trabajadora afectada, situación que se evidencia de la propia Boleta de Pago del referido mes, y que obra a folios 350 del expediente de inspección. Ahora bien, de la revisión de la documentación presentada por la impugnante, se aprecia que la situación antes descrita se repite en el mes de diciembre 2017, pues de la Bolea de Pago que obra a folios 354 del expediente de inspección, se advierte que el pago de la asignación familiar a la trabajadora afectada no fue íntegro, considerando 24 días laborados.

6.11 Por las razones expuestas en el considerando precedente, tomando en cuenta lo aseverado por la propia impugnante, los inspectores de trabajo emitieron la correspondiente Acta de Infracción, precisando en el numeral 4.11 de los Hechos Constatados, que la impugnante no cumplió con exhibir documento idóneo que acredite el cumplimiento del pago íntegro y oportuno de la asignación familiar.



- 6.12 Entonces, en este punto, es necesario señalar que, de acuerdo al artículo 1 de la Ley N° 25129, los trabajadores de la actividad privada cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, percibirán el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por todo concepto de Asignación Familiar. Así el artículo 2 de la referida norma señala: “tienen derecho a percibir esta asignación los trabajadores que tengan a su cargo uno o más hijos menores de 18 años. En el caso de que el hijo al cumplir la mayoría de edad se encuentre efectuando estudios superiores o universitarios, este beneficio se extenderá hasta que termine dichos estudios, hasta un máximo de 6 años posteriores al cumplimiento de dicha mayoría de edad”.
- 6.13 Por su parte, el artículo 3 del Decreto Supremo N° 035-90-TR, Reglamento de la Ley N° 25219, prescribe que la asignación familiar tiene carácter y naturaleza remunerativa, y, según el artículo 5 del mismo cuerpo normativo, son requisitos para tener derecho a percibir la asignación familiar, tener vínculo laboral vigente y mantener a su cargo uno o más hijos menores de dieciocho años, salvo para los casos precisados en el artículo 2 de la Ley antes citada.
- 6.14 Entonces, la Asignación Familiar es una percepción económica que el empleador otorga a sus trabajadores con carga familiar a fin de que estos puedan disminuir los gastos que implica esta situación. Esta asignación tiene naturaleza remunerativa, por lo que deberá ser considerada para el cálculo de cualquier beneficio social. No obstante, ella en sí misma es considerada un beneficio social, pues el abono de esta asignación apoya a la inclusión social del trabajador y de su familia. Por lo tanto, se debe tener claro que la asignación familiar está condicionada solo a la carga familiar que tiene el trabajador; por ello, no tiene carácter contraprestativo. Es decir, dicho beneficio no está condicionado a la labor efectiva del trabajador, sino solo al hecho que el trabajador tenga carga familiar, por eso se puede afirmar que la asignación familiar es un beneficio de orden social. En tal sentido, el pago mensual siempre debe ser el equivalente al 10% de la remuneración mínima vital, sin fraccionarse por los días efectivamente laborados, no encontrándose sujeto a descuento alguno.
- 6.15 Es importante destacar que, si bien de acuerdo al artículo 3 del Decreto Supremo N° 035-90-TR, antes acotado, la asignación familiar tiene naturaleza remunerativa; en razón a ello, dicho derecho se considera como remuneración computable para el cálculo de los demás beneficios sociales.
- 6.16 Por todo lo expuesto, esta Sala, incide que el pago de la asignación familiar ostenta un carácter social y su entrega está vinculada únicamente al favorecimiento de los hijos del trabajador (manutención), no siendo una contraprestación que conlleve la posibilidad de sujetarla a ningún tipo de descuento; más aún, si la Ley N° 25129, que regula el pago del 10% de la asignación familiar, no establece la posibilidad de realizar pagos proporcionales a favor de los trabajadores con derecho al beneficio. Por lo tanto, si el trabajador acredita tener derecho a dicho pago, el empleador se encuentra en la estricta obligación de cumplir con el pago íntegro del beneficio materia de análisis.
- 6.17 En tal sentido, corresponde mencionar que el artículo 9 de la LGIT 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, establecidos en la LGIT y el RLGIT. Asimismo, el artículo 36 de la LGIT 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



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 402-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

trabajadores, contrario al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores – Inspectores, Inspectores de Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la LGIT y el RLGIT.

- 6.18 Es por ello que, al encontrarse acreditado que la impugnante no cumplió con lo solicitado en la medida inspectiva de requerimiento, respecto al pago íntegro de la asignación familiar a favor de la trabajadora afectada de los meses de agosto y diciembre 2017, su conducta se configura en la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

Sobre el deber de motivación de las resoluciones administrativas

- 6.19 Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, “El acto administrativo debe estar debidamente motivada en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”, motivación que deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.
- 6.20 De la revisión del pronunciamiento de primera instancia que tomo como base los hechos plasmados en el Acta de Infracción, emitida en observancia de los requisitos establecidos en el artículo 46 de la LGIT, así como los descargos presentados por la impugnante, y, estando a contenido en la resolución materia de recurso, se ha podido determinar que se ha cumplido con quebrar el principio de presunción de inocencia de la impugnante, de la evaluación de los documentos presentados por la impugnante, y de la valoración de los medios probatorios aportados. Cabe señalar que, de la revisión de la resolución impugnada, se evidencia el desarrollo y fundamentación de todos los extremos contenidos en el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, en consideración a los medios probatorios y fundamentos presentados por la misma a lo largo del procedimiento inspectivo y en el procedimiento sancionador, así como las actuaciones realizadas por el inspector comisionado y por la autoridad de primera instancia. Por ende, no puede sostenerse que, se ha incurrido en una motivación aparente.
- 6.21 Por otro lado, resulta pertinente señalar que, contrario a lo alegado por la impugnante, lo solicitado por los inspectores de trabajo en la medida inspectiva de requerimiento y lo considerado como conducta infractora en el Acta de Infracción, no resultan ser hechos distintos a los que dieron origen al procedimiento administrativo sancionador materia del presente análisis, pues, si bien en la medida inspectiva de requerimiento se solicitó



acreditar el pago íntegro y oportuno de la asignación familiar a favor de la trabajadora afectada de los periodos abril 2017 a febrero 2021, la sanción propuesta por los inspectores de trabajo en el Acta de Infracción tuvo como sustento dicha conducta, precisándose únicamente en el Informe Final los meses en los cuales la impugnante no habría acreditado el pago íntegro de la asignación familiar, en base a las pruebas aportadas por la propia impugnante y lo manifestado por ella misma en su escrito presentado para acreditar cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. Entonces, si bien se ha precisado los meses específicos en los que la impugnante no habría cumplido con su obligación legal respecto al pago íntegro de la asignación familiar, la conducta infractora es la determinada en el Acta de Infracción, no existiendo incongruencia en lo requerido en la referida medida inspectiva y la conducta considerada como infractora.

6.22 Es necesario dejar en claro que, en la medida inspectiva de requerimiento, los inspectores de trabajo requirieron acreditar el pago íntegro y oportuno de la asignación familiar de la trabajadora afectada de los periodos abril 2017 a febrero 2021, pues desde esa fecha es la que la trabajadora cumple con el supuesto de hecho establecido en la Ley N° 25129 para obtener el derecho a percibir la asignación familiar, esto es, tener carga familiar por hijos menores de edad, situación acreditada a través de la licencia por maternidad y pago del subsidio correspondiente a los periodos 04/2017, 05/2017, 06/2017 y 07/2017, datos registrados en el Sistema Integrado de Gestión Administrativa (SIGA) de la impugnante, documento exhibido mediante carta de fecha 19 de marzo de 2021; ello en virtud a que, durante las actuaciones inspectivas, la impugnante exhibió los contratos de trabajo suscritos con la trabajadora afectada, en los que se aprecia la existencia de una cláusula en la que se señala que, por acuerdo expreso de las partes, la remuneración que percibirá la trabajadora comprende tanto sueldo básico como la asignación familiar, cláusula que, como bien lo han señalado los inspectores de trabajo en el Acta de Infracción, deviene en inválida, tomando en consideración las disposiciones legales de la Ley N° 25129 y su Reglamento. Entonces, los inspectores de trabajo, en base a los hechos antes descritos, emitieron la medida inspectiva de requerimiento para que, la impugnante acredite el pago íntegro de la asignación familiar, tomando en cuenta la invalidez de dicha cláusula, y que es recién a partir de abril 2017 que la trabajadora afectada tenía derecho al pago de la asignación familiar. Entonces, no es cierto que los hechos expuestos por los inspectores de trabajo que sustentan la medida inspectiva de requerimiento no guarden relación directa con los hechos probados durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas, ya que son el fundamento de las infracciones imputadas a la impugnante. Por lo expuesto, debe ser desestimado lo señalado en dicho extremo del recurso de revisión.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas y de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de revisión interpuesto por el BANCO DE CREDITO DEL PERU en contra de la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ de fecha 22 de julio



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 402-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Cajamarca, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 122-2021-PS/SUNAFIL/IRE-CAJ/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 103-2021-SUNAFIL/IRE-CAJ, en el extremo referido a la infracción muy grave tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución al BANCO DE CREDITO DEL PERU 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
Luz Imelda Pacheco Zerga
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Luis Gabriel Paredes Morales
Vocal Alterno
Tribunal de Fiscalización Laboral



CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, BANCO DE CREDITO DEL PERU identificado con RUC: 20100047218 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000402-2021 en fecha 20/10/2021 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)
2021402 - Fecha de Depósito: 20/10/2021

LPDERECHO.PE