



Firmado digitalmente por :
MENDOZA LEGOAS Luis
Erwin FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 20.10.2021
5:23:46-0500



Firmado digitalmente por :
ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca
FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.10.2021 07:27:33-0500

Firmado digitalmente por :
PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.10.2021 17:43:26-0500

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 419-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 075-2021-SUNAFIL/IRE-SMA

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE SAN MARTÍN

IMPUGNANTE : COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTÍN

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA REGIONAL N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-SMA

MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara *INFUNDADO* el recurso de revisión interpuesto por el COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTÍN en contra de la Resolución de Intendencia Regional N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 23 de julio de 2021

Lima, 15 de octubre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por el COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTÍN (en adelante, **el impugnante**) contra la Resolución de Intendencia Regional N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 23 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° 277-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto del impugnante, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 064-2021-SUNAFIL/IRE-SMA (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica al impugnante por la comisión de tres (03) infracciones graves en materia de relaciones laborales, una (01) infracción muy

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Planillas o registros que la sustituyan (sub materia: registro trabajadores y otros en planilla), Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (sub materia: vacaciones), Compensación por Tiempo de Servicios (sub materia: depósito de CTS), Seguridad Social (sub materia: inscripción en la seguridad), Remuneraciones (sub materia: pago de la remuneración (sueldos y salarios), gratificaciones y pago de bonificaciones). Como materias ampliadas: Desnaturalización de la relación laboral, y Remuneraciones (sub materia: remuneración mínima vital).



grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Mediante Imputación de Cargos N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIAI del 09 de abril de 2021, notificada el 14 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 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° 102-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIAI (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas al 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° 189-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE de fecha 14 de junio de 2021, multó al impugnante por la suma de S/ 43,868.00 por haber incurrido, entre otras, en:

- Una infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales por no pagar la remuneración mínima vital desde abril 2020 a la fecha de emisión del Acta de Infracción, en perjuicio de la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García, tipificada en el numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 2.63 UIT (2021), ascendente a S/ 11,572.00.
- Una infracción MUY GRAVE en contra de la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole la multa de 2.63 UIT (2021), ascendente a S/ 11,572.00.

1.4 Con fecha 06 de julio de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 189-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE, argumentando lo siguiente:

- El Acta N° 03 de fecha 21 de abril de 2020 y el Acuerdo de Reducción de Retribución Mensual de fecha 22 de abril de 2020, se dieron de conformidad al marco legal vigente y con el objeto de no afectar a los trabajadores. Por tanto, de buena fe y ante la crisis originada por la Emergencia Sanitaria, se acordó mantener el vínculo laboral, reducir la jornada, disponer el trabajo remoto y reducir proporcionalmente las remuneraciones de los trabajadores.
- La remuneración pagada es proporcional a la jornada de labores, por lo que al tener una jornada laboral menor a las ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales es razonable que se pague una remuneración por debajo del mínimo vital al tratarse de un contrato de medio tiempo.
- Deviene en errado exigir que se pague una remuneración mensual y beneficios sociales de abril 2020 a diciembre 2020, en base a la Remuneración Mínima Vital de S/ 930.00.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 419-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- No se ha incurrido en la infracción de no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia Regional N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 23 de julio de 2021², la Intendencia Regional de San Martín declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 189-2021-SUNAFIL/IRE-SMA/SIRE, por considerar lo siguiente:

- De la revisión de los documentos obrantes en el expediente sancionador se observan el Acta N° 03-2020-CROXIII-SM y el Acuerdo de Reducción de Retribución Mensual; en el primer documento se acuerda, en una reunión extraordinaria del Consejo Directivo de Obstetras XIII San Martín, la aprobación de la reducción de pago económico a S/ 500.00 de los trabajadores, y en el segundo documento se acuerda con la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García la reducción de la retribución mensual al monto antes señalado.
- Tampoco es posible aducir que se trataría de un contrato de medio tiempo toda vez que de acuerdo al artículo 13 del Decreto Supremo N° 01-96-TR: “el contrato a tiempo parcial será celebrado necesariamente por escrito. Dicho contrato será puesto en conocimiento, para su registro, ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el término de quince (15) días naturales de su suscripción”. Entonces, de la revisión del expediente se observa que, no existe un contrato parcial con la trabajadora afectada conforme a las formalidades establecidas en la ley, siendo que la misma venía desempeñándose a tiempo completo, por lo que el administrado debió haber seguido la adopción de las medidas para preservar el vínculo laboral, tal y como lo establece el artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 038-2020.
- Por otro lado, si bien es cierto que el empleador se encuentra amparado por el artículo 9 del TUO del Decreto Legislativo N° 728, para introducir cambios o modificar cambios en las horas y formas de trabajo, este no debe ser interpretado de manera aislada, ya que estos cambios o modificaciones deben ser conformes al ordenamiento jurídico.
- El administrado, al realizar un acuerdo de reducción de remuneraciones, debió tener en cuenta que nos encontramos ante un derecho de rango constitucional, siendo que el artículo 24 de la Constitución Política del Perú prescribe que: “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual (...)”.

² Notificada a la inspeccionada el 26 de julio de 2021.



- En ese sentido, se debe recalcar el elemento de suficiencia, toda vez que la remuneración, al considerarse como un derecho de carácter alimentario, debe ser adecuado para garantizar el desarrollo personal y familiar de los trabajadores. En esa línea, el Estado garantiza la remuneración digna a través del otorgamiento del derecho a la remuneración mínima vital, el cual de acuerdo al artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2018-TR, se compone del monto de S/ 930.00.
- Sumado a ello, la Constitución Política del Perú establece en su artículo 26 inciso 2 el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley; por lo que ningún acuerdo debe menoscabar los derechos mínimos fijados para los trabajadores.
- Aunado a ello existen tres (3) infracciones restantes en materia de relaciones laborales y una (1) infracción a la labor inspectiva, respecto de las cuales el administrado no ha presentado los medios probatorios que acrediten no haber cometido dichas infracciones; por lo que, de acuerdo a las actuaciones inspectivas realizadas y de conformidad con los medios probatorios obrantes en el expediente, se concluye que el administrado incurrió en un total de cuatro (4) infracciones en materia de relaciones laborales y una (1) infracción a la labor inspectiva.

1.6 Con fecha 18 de agosto de 2021, el impugnante presentó ante la Intendencia Regional de San Martín el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia Regional N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-SMA.

1.7 La Intendencia Regional de San Martín admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 392-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, recibido el 24 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.

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.”



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 419-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola,

⁴Ley 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."



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 RLGIT, 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 COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTÍN

- 4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que el COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTÍN presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia Regional N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, emitida por la Intendencia Regional de San Martín, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 43,868.00 por la comisión, entre otras, de dos infracciones tipificadas como MUY GRAVES, previstas en el numeral 25.1 del artículo 25, y en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la notificación de la citada resolución⁸.
- 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 COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTÍN.

⁸ Iniciándose el plazo el 27 de julio de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 419-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

5.1 Mediante escrito presentado el 18 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia Regional N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, señalando los siguientes argumentos:

- La SUNAFIL incurre en error de derecho al señalar que la norma no permite la reducción de la remuneración por debajo de la remuneración mínima vital, y al señalar que el acuerdo celebrado con la trabajadora contraviene un precepto normativo establecido en el marco del Estado de Emergencia.
- La norma no permite la reducción de la remuneración mínima vital en aquellos casos en que la jornada de trabajo sea de 8 horas diarias y 48 horas semanales; contrario sensu, si la jornada de trabajo es menor a 8 horas diarias y 48 horas semanales, si procede la reducción de la remuneración mínima por debajo de la remuneración mínima legal.
- La SUNAFIL señala que no es posible aducir que se trata de un contrato de medio tiempo. En cuanto a ello, debe precisarse que, en el presente caso, existe un contrato de trabajo a plazo indeterminado, tal como lo ha señalado el órgano instructor y el órgano resolutorio; por consiguiente, ante la situación excepcional generada por el Estado de Emergencia por el COVID-19, el impugnante no podría cambiar el contrato a tiempo indeterminado a un contrato de medio tiempo, sino únicamente de manera temporal la reducción de la jornada, hasta superar el estado de emergencia.
- La sanción impuesta no se encuentra conforme a derecho por contravenir el artículo 4 del D.U. N° 038-2020 que permite la reducción de la jornada laboral diaria o semanal y la reducción proporcional de la remuneración, al tener una jornada laboral menor a las ocho (8) horas y cuarenta y ocho (48) horas semanales.
- En el presente caso, tal como se aprecia de autos, ante la crisis originada por la Emergencia Sanitaria y al no dedicarse a las actividades esenciales permitidas para seguir operando durante la pandemia, el impugnante suscribió el Acta N° 03 de fecha 21 de abril de 2020 y el Acuerdo de Reducción de Retribución Mensual de fecha 22 de abril de 2020, de conformidad al marco legal vigente y, especialmente, de acuerdo al literal c) y d) del artículo 4 del D.S. N° 011-2020-TR, actuando de buena fe y con el objeto de no afectar a sus trabajadores, es así que se acordó mantener el vínculo laboral, reducir la jornada laboral, disponer el trabajo remoto y reducir proporcionalmente la remuneración de los mismos. Por lo tanto, habiéndose reducido la jornada laboral (la cual era menor al máximo permitido),



correspondía, en equidad, reducir la remuneración mensual en el presente caso a S/ 500.00. En ese sentido, deviene en errado e irrazonable exigir al impugnante el pago de una remuneración mensual y beneficios sociales durante el mes de abril a diciembre de 2020, en base a la Remuneración Mínima Vital de S/ 930.00.

- En cuanto al incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, debe señalarse que, al haber actuado el impugnante dentro del marco legal al momento de reducir la jornada de trabajo y la remuneración mensual, no es exigible dar cumplimiento a un requerimiento contrario a derecho. Por consiguiente, al tratarse de una jornada de labores menor a ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, contrato de medio tiempo, es razonable y legal que se pague una remuneración mensual por debajo del mínimo legal. Por lo tanto, la impugnante, legalmente, no estaba obligada a cancelar la remuneración mínima vital, ni a cumplir el requerimiento.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el incumplimiento de pago de la Remuneración Mínima Vital

- 6.1 En principio se debe precisar que el artículo 24 de la Constitución Política del Perú establece lo siguiente: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”.
- 6.2 Al respecto, el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, **la LPCL**), establece que: “Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto”.
- 6.3 Dicho ello, se precisa que la Remuneración Mínima Vital asciende a S/ 930.00, a la actualidad, en conformidad con lo establecido en el Decreto Supremo N° 004-2018-TR. Debe entenderse que el concepto de remuneración mínima vital supone la garantía de un monto mínimo percibido por el trabajador como retribución por sus servicios, el cual no puede ser objeto de reducción por ningún medio.
- 6.4 En el caso de autos, el inspector comisionado hace constar en los hechos constatados del Acta de Infracción, respecto a la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García, que: “4.7.3 (...) Se verifica de los recibos por honorarios electrónicos E001-40 al E001-58 emitidos desde setiembre 2019 a enero 2021 por la prestadora de servicios que el sujeto inspeccionado le paga un monto fijo mensual de S/ 930.00 hasta marzo 2020 y a partir de abril 2020 a enero 2021 por S/ 500.00 por la prestación de sus servicios como asistente administrativa. (...) 4.11.6 Con respecto al pago de la Remuneración Mínima Vital: El sujeto inspeccionado suscribe un convenio de reducción de remuneraciones con la trabajadora antes



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 419-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

mencionada, reduciendo sus remuneraciones a un monto menor a la remuneración mínima vital desde abril 2020 a la fecha, pese a que labora en una jornada de más de cuatro horas diarias, tal como se verifica del registro de control de asistencia del sujeto inspeccionado. De acuerdo a lo señalado en el sub numeral 4.11.3. no resulta válido dicho convenio de reducción de remuneraciones. Por lo que el sujeto inspeccionado afecta a la trabajadora antes mencionada en el pago de sus remuneraciones”.

6.5 Por su parte, en el recurso de revisión, la impugnante alega que se justifica el pago menor a la Remuneración Mínima Vital aduciendo que la trabajadora, Florcita del Pilar Ramírez García, tiene una jornada de medio tiempo. Para analizar ello, es pertinente tener claros algunos aspectos sobre la contratación laboral a tiempo parcial:

- El contrato a tiempo parcial debe celebrarse necesariamente **por escrito** conforme lo establece el artículo 13 del Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR (en adelante, **el RLFE**).
- De lo dispuesto en el artículo 11 del RLFE, concordado con el artículo 12 del mismo cuerpo normativo, se puede colegir que se aplica el contrato a tiempo parcial a aquel trabajador cuya jornada semanal dividida entre seis (6) o cinco (5) días, según sea la jornada de trabajo, resulta en promedio inferior a las cuatro (4) horas diarias.
- De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 91-92-TR, el trabajador que labore menos de cuatro (4) horas diarias, en alusión al trabajador con contrato a tiempo parcial, percibirá el equivalente de la parte proporcional de la Remuneración Mínima Vital, tomándose como base para este cálculo el correspondiente a la jornada ordinaria del centro de trabajo donde presta servicios.

6.6 Bajo estas consideraciones, se advierte que lo dispuesto en el artículo 3 de la Resolución Ministerial N° 91-92-TR, sobre reducción proporcional de la Remuneración Mínima Vital, no resulta aplicable al caso de la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García, por cuanto la citada trabajadora labora más de cuatro (4) horas diarias, conforme a lo constatado por el inspector comisionado en el Acta de Infracción, teniendo como base el registro de control de asistencia exhibido por el impugnante, así como el “Cuestionario para el sujeto inspeccionado o jefe inmediato - Anexo N° 02 del Protocolo N° 002-2018-SUNAFIL/INNI PROTOCOLO DE FISCALIZACIÓN PARA LA FORMALIZACIÓN LABORAL”, aprobado por R.S. N° 017-2018-SUNAFIL, donde el impugnante señaló que Florcita del Pilar Ramírez García realiza la actividad de emisión de boletas, para ello ingresa y sale del centro de trabajo **en el horario de 8:00 a 2:00 pm de lunes a viernes, y de 8:00 am a 1:00 pm los sábados**, retribuyéndole por dicho servicios con S/ 500.00 mensuales. En ese sentido, lo antes señalado evidencia que no le resultaba aplicable la contratación laboral a tiempo parcial a la trabajadora, pues su jornada semanal dividida entre seis (6) no resulta en promedio inferior a las cuatro (4) horas diarias. En la línea de lo expuesto, se precisa que no puede



considerarse que la referida trabajadora mantuvo un contrato a tiempo parcial, máxime si de la revisión de autos no se verifica su celebración por escrito. Siendo ello así, debe desestimarse lo argumentado por la inspeccionada al respecto, ya que se trata de una mera declaración de parte.

- 6.7 De la revisión de los documentos obrantes en el expediente sancionador, se advierte que la impugnante aportó el Acta N° 03-2020-CROXIII-SM y el Acuerdo de Reducción de Retribución Mensual⁹. Se aprecia que en el primer documento se acordó en una reunión extraordinaria del Consejo Directivo Regional de Obstetras XIII San Martín, la aprobación de la reducción de pago económico a S/ 500.00 de los trabajadores, entre otros temas; mientras que en el segundo documento se acordó con la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García, la reducción de la retribución mensual al monto antes señalado. A la luz de lo expuesto se ha corroborado que la impugnante redujo la remuneración de la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García al monto de S/ 500.00; monto menor a la Remuneración Mínima Vital.
- 6.8 Sobre dichos documentos, debemos precisar lo siguiente: se descarta el Acta N° 03-2020-CROXIII-SM como documento que evidencie un acuerdo válido de reducción de remuneraciones, porque este contiene solo la decisión del empleador de reducir remuneraciones, por lo que no se puede concluir que hubo un consenso con la trabajadora.
- 6.9 En cuanto al Acuerdo de Reducción de Retribución Mensual, cabe indicar que, si bien es un documento consensuado con la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García donde se acuerda una reducción de remuneración mensual, llama la atención que, para una trabajadora con jornada en promedio semanal de más de cuatro (4) horas diarias, se haya pactado como remuneración el monto de S/ 500.00, esto es un monto inferior a la Remuneración Mínima Vital establecida por ley, toda vez que, a todas luces, dicho acuerdo contraviene a la Constitución y al Decreto Supremo N° 004-2018-TR. Al respecto, cabe acotar que existe el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, el cual se encuentra consagrado en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú, que dispone que: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. Este principio supone la imposibilidad de que los trabajadores renuncien por propia decisión a los derechos laborales que la Constitución y la ley reconocen, motivo por el cual, aun cuando la trabajadora haya suscrito un acuerdo de reducción de remuneración por debajo del mínimo legal establecido por ley, este acto es nulo. Este principio se fundamentó en el carácter protector del derecho laboral, por lo que se presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa.
- 6.10 Ahora bien, en atención a que el impugnante alega que el acuerdo de reducción de remuneraciones se produce de conformidad al marco legal vigente y, especialmente, de acuerdo al literal c) y d) del artículo 4 del D.S. N° 011-2020-TR, esta Sala estima propicio aclarar que, si bien en el marco de la declaratoria de la Emergencia Sanitaria y del Estado de Emergencia Nacional¹⁰ se dictaron normas tales como el Decreto de Urgencia N° 38-2020 y el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, sobre la adopción de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones, para aquellos empleadores que no puedan implementar la modalidad de trabajo remoto o aplicar la licencia con goce de haber; estos dispositivos legales no

⁹ Ver folios 28 a 31 del expediente sancionador.

¹⁰ La Emergencia Sanitaria y el Estado de Emergencia Nacional se declararon a través del Decreto Supremo N° 008-2020-SA y del Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, respectivamente; sucesivamente la vigencia de ambas fue prorrogada.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 419-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

respaldan la medida de acordar remuneraciones por debajo de la Remuneración Mínima Vital. En ese sentido, lo alegado por la impugnante sobre una vulneración a estas normas carece de sustento.

6.11 Sin perjuicio de ello, es pertinente hacer mención que en el Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que precisa las medidas aplicables a las relaciones laborales en el marco del Estado de Emergencia Nacional y Emergencia Sanitaria que alude el Decreto de Urgencia N° 38-2020, se contempló, entre otros aspectos, la posibilidad de acordar, como dichas medidas, la reducción de la remuneración, siempre que el acuerdo sea consensuado (no impuesto por el empleador), que exista proporcionalidad con las causas que lo motivan y que se respete la Remuneración Mínima Vital, conforme se puede apreciar del texto del artículo 4 del Decreto Supremo N° 011-2020-TR, que se cita a continuación:

“Artículo 4.- Sobre la adopción de medidas que resulten necesarias a fin de mantener la vigencia del vínculo laboral y la percepción de remuneraciones

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:

- a) Otorgar el descanso vacacional adquirido y pendiente de goce.
- b) Acordar mediante soporte físico o 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 II 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.
- c) Acordar mediante soporte físico o virtual, la reducción de la jornada laboral diaria o 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).¹¹**

¹¹ El énfasis es nuestro.



e) Adoptar otras medidas reguladas por el marco legal vigente, siempre que permitan el cumplimiento del objetivo del Decreto de Urgencia N° 038-2020.

(...)” (énfasis añadido)

6.12 Por otra parte, es pertinente precisar respecto de la reducción de jornadas con la reducción proporcional de la remuneración que, si bien el empleador detenta el poder de dirección, conferido por el artículo 9 de la LPCL, para modificar jornadas; las facultades y directrices del empleador encuentran límites, pues no pueden ir en contra de las normas imperativas. Es así que, el hecho que la trabajadora labore **en el horario de 8:00 a 2:00 p.m. de lunes a viernes y de 8:00 a.m. a 1:00 p.m. los sábados**, y no en una jornada máxima de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, no le da la potestad al empleador de reducir la remuneración por un monto menor a S/ 930.00 (Remuneración Mínima Vital actual).

6.13 En consideración de lo expuesto, se verifica que la reducción de la remuneración de la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García a S/ 500.00, efectuada a partir del mes de abril de 2020, configura la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, contenida en el numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

6.14 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.

6.15 Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece lo siguiente:

“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)

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

“Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”. (énfasis añadido)



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 419-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.17 De las normas acotadas, se evidencia que 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 sujeto inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.
- 6.18 Así pues, con fecha 17 de marzo de 2021 se notificó al impugnante la “Medida de requerimiento”¹², vía casilla electrónica¹³, por medio de la cual se le otorgó el plazo de tres (03) días a la impugnante, a fin de que cumpla con: i) acreditar el registro en el T-Registro de la Planilla Electrónica dentro de los alcances del régimen laboral de la actividad privada, de acuerdo a la LPCL, con contrato de trabajo a plazo indeterminado, a la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García, desde su fecha de ingreso, debiendo presentar información real en el T-Registro de la Planilla Electrónica sobre el régimen laboral de la mencionada trabajadora presentando la constancia de alta de la trabajadora y el Formato TR5 del T-Registro actualizado con cargo de entrega; ii) acreditar la inscripción en el régimen contributivo de la seguridad social en salud y pensiones, sean estos públicos o privados, de la citada trabajadora, desde su fecha de ingreso, debiendo presentar la constancia de alta de la trabajadora y el Formato TR6 del T-Registro; iii) efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) en la entidad financiera elegida por la trabajadora antes mencionada, por el monto de la CTS generada desde el 01 de setiembre de 2019 al 31 de octubre de 2020, más los intereses compensatorios; debiendo presentar la constancia de depósito y la hoja de liquidación de la CTS a nombre de la trabajadora, por el periodo antes señalado y el cargo de recepción; iv) pagar las gratificaciones legales por fiestas patrias y navidad (julio y diciembre), más los intereses compensatorios por el periodo comprendido del 01 de setiembre de 2019 al 31 de diciembre de 2020 correspondientes a la trabajadora antes citada, debiendo acreditar las constancias de depósitos a nombre de dicha trabajadora y las boletas de pago con cargo de entrega; v) pagar la bonificación extraordinaria a la que se refiere la Ley N° 29351 y la Ley N° 30334 (julio y diciembre) más los intereses compensatorios, por el periodo comprendido del 01 de setiembre de 2019 al 31 de diciembre de 2020, correspondientes a la trabajadora antes citada, debiendo acreditar las constancias de depósitos a nombre de dicha trabajadora y las boletas de pago con cargo de entrega; y vi) pagar la diferencia resultante de restar el monto de la Remuneración Mínima Vital vigente menos los pagos mensuales efectuados a la citada trabajadora desde el 01 de abril de 2020 hasta el 31 de enero de 2021, inclusive considerando los intereses compensatorios, debiendo acreditar las constancias de depósitos a nombre de dicha trabajadora y las boletas de pago con cargo de entrega. En aquella medida de requerimiento, explícitamente, se señaló que el incumplimiento al requerimiento constituirá infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa.

¹² Ver folios 91 a 95 del expediente de inspección.

¹³ Conforme hace constar el inspector comisionado en el Acta de Infracción.



- 6.19 Corresponde anotar que, en este caso, el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento reposa, en parte, en la falta de pagos de conceptos que son sancionados como infracciones graves y sobre las cuales esta instancia de revisión no tiene competencia para emitir pronunciamiento. Basta señalar, para el caso concreto, que la ausencia de pago íntegro de un beneficio laboral contraviene normas imperativas.
- 6.20 Asimismo, es de señalar que el otro incumplimiento en el que se sustenta la medida inspectiva de requerimiento consiste en no pagar la Remuneración Mínima Vital vigente, en perjuicio de la trabajadora Florcita del Pilar Ramírez García; el cual ha sido analizado en esta instancia de revisión, por ser de su competencia.
- 6.21 De la revisión de autos, se evidencia que el inspector comisionado solicitó conforme a ley los documentos citados en la medida inspectiva de requerimiento, a fin de que sean presentados por la impugnante; sin embargo, se verifica que la impugnante no cumplió en su totalidad con la medida inspectiva de requerimiento, subsistiendo tres (3) infracciones graves en materia de relaciones laborales, cuya sanción ha sido confirmada en la resolución impugnada, y una (1) infracción muy grave en materia de relaciones laborales prevista en el numeral 25.1 del artículo 25 del RLGIT, cuya configuración se ha corroborado en la presente resolución de acuerdo a lo referido en líneas precedentes. En ese sentido, ha quedado evidenciado que la medida inspectiva de requerimiento no es contraria a derecho, lo cual alegó la impugnante en su recurso de revisión, sin respaldo alguno.
- 6.22 Por tanto, está acreditado que la impugnante no cumplió, en el plazo otorgado, con la medida inspectiva de requerimiento, siendo que por esta conducta ha incurrido en una infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el artículo 46 numeral 46.7 del RLGIT. En ese orden de ideas, se desestima el argumento respecto a que no estaba obligada a cancelar la Remuneración Mínima Vital, y, por ende, tampoco a cumplir el requerimiento.
- 6.23 Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger el 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 COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTÍN, contra la Resolución de Intendencia N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, de fecha 23 de julio de 2021, emitida por la Intendencia Regional de San Martín dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 075-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 419-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia Regional N° 078-2021-SUNAFIL/IRE-SMA, en los extremos referidos a las infracciones muy graves tipificadas en el numeral 25.1 del artículo 25, y 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 a COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTÍN y a la Intendencia Regional de San Martín, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia Regional de San Martín.

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

Regístrese y comuníquese

Documento Firmado Digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legoas
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento Firmado Digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki
Vocal
Tribunal de Fiscalización Laboral

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



CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, COLEGIO REGIONAL DE OBSTETRAS XIII SAN MARTIN identificado con RUC: 20450331393 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000419-2021 en fecha 21/10/2021 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)
2021419 - Fecha de Depósito: 21/10/2021

LPDERECHO.PE