



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de  
Lima Metropolitana

Sub Intendencia de  
Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

**RESOLUCIÓN DE SUB INTENDENCIA N.º 239-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE1**

Sujeto Inspeccionado	TECNOLOGIA CONSTRUCCIÓN Y MONTAJES S.A.C. EN LIQUIDACIÓN
RUC	20509702137
Lugar y fecha	Lima, 29 de setiembre de 2020

**I. ANTECEDENTES.**

- 1.1. Mediante Orden de Inspección N.º 2309-2018-MTPE/1/20.4, de fecha 28 de mayo de 2018 (en adelante, **la Orden de Inspección**), expedida al amparo de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y sus modificatorias (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 019-2006-TR y sus modificatorias (en adelante, **el RLGIT**), el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** dispuso actuaciones inspectivas de investigación a **TECNOLOGIA CONSTRUCCIÓN Y MONTAJES S.A.C. EN LIQUIDACIÓN** (en adelante, **el sujeto inspeccionado**), para verificar el cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, las cuales concluyeron con la emisión del Acta de Infracción N.º 812-2018-MTPE/1/20.4, de fecha 27 de junio de 2018 (en adelante, **el Acta de Infracción**).
- 1.2. El 26 de noviembre de 2019, la Autoridad Instructora de la Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** notificó al sujeto inspeccionado la Imputación de Cargos N.º 210-2019-MTPE/1/20.49-IC (en adelante, **Imputación de Cargos**) y el Acta de Infracción; iniciando de esa manera el procedimiento administrativo sancionador y otorgando un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de sus descargos, vencido el plazo otorgado el sujeto inspeccionado no presentó su escrito de descargos.
- 1.3. De conformidad con lo previsto en el literal g) numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la Autoridad Instructora de la Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** emitió el Informe Final de Instrucción N.º 101-2020-MTPE/1/20.49-IF (en adelante, **el Informe Final**).
- 1.4. El 03 de marzo de 2020, la Primera Sub Dirección de Inspección del Trabajo de la Dirección de Inspección del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – **MTPE** notificó el Informe Final al sujeto inspeccionado, otorgándole un plazo de cinco (05) días hábiles para que formule sus descargos, vencido el plazo otorgado el sujeto inspeccionado no presentó su escrito de descargos, encontrándose el procedimiento en estado de emitir pronunciamiento de primera instancia.
- 1.5. Ahora bien, el artículo 3 de la Ley N.º 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo<sup>1</sup>, establece la asignación temporal de competencias y funciones en materia de

<sup>1</sup> Ley N.º 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo  
“Artículo 3. Asignación temporal de competencias y funciones a la SUNAFIL

Asígnese, de manera temporal, a la SUNAFIL las competencias y funciones en materia de inspección de trabajo que a la fecha corresponden a los gobiernos regionales, previstos en la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de  
Lima Metropolitana

Sub Intendencia de  
Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

inspección de trabajo, que a la fecha corresponde a los gobiernos regionales, a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral –SUNAFIL, de manera progresiva. En esa línea, el artículo 4 de la Ley N.º 30814<sup>2</sup> precisa que la asignación temporal de competencias establecida por el artículo 3 comprende, entre otras, la transferencia del acervo documentario referido a los procedimientos administrativos sancionadores en trámite a la fecha de la transferencia.

- 1.6. Mediante Resolución Ministerial N° 096-2020-TR se señaló el 19 de junio de 2020 como la fecha de inicio de la transferencia temporal de competencias, funciones, personal y acervo documentario de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima Metropolitana a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral en el ámbito de Lima Metropolitana.
- 1.7. Siendo así, esta Sub Intendencia de Resolución, unidad orgánica encargada del procedimiento administrativo sancionador en la Intendencia de Lima Metropolitana, según lo señala el artículo 42<sup>3</sup> del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 07-2013-TR, modificado por el D.S N° 09-2013-TR, se avoca al conocimiento de la presente causa a fin de emitir pronunciamiento en primera instancia.

## II. OBJETO.

- 2.1. Determinar si el sujeto inspeccionado incurrió en infracciones en materia sociolaboral
- 2.2. Determinar si el sujeto inspeccionado incurrió en infracción a la labor inspectiva.
- 2.3. Determinar el monto de la multa a imponer, de corresponder.

## III. SOBRE LA RELACIÓN LABORAL

- 3.1. De la revisión de los contratos de trabajo y las boletas de pago se aprecia la existencia de una relación entre el sujeto inspeccionado y los siguientes trabajadores:

---

El régimen temporal establecido en el párrafo anterior tiene una vigencia de ocho (8) años, contados a partir de la vigencia de la presente ley, pudiendo ser extendido, previa evaluación de los resultados obtenidos por la SUNAFIL y a la incorporación del gobierno regional al régimen laboral del servicio civil.”

<sup>2</sup> Ley N.º 30814, Ley de Fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo

“Artículo 4. Transferencia de recursos

La asignación temporal de competencias y funciones a la SUNAFIL comprende la transferencia del personal que realiza función inspectiva, la transferencia de la partida presupuestal que corresponde a dicho personal, así como el acervo documentario referido a las órdenes de inspección, actas de infracción y procedimientos administrativos sancionadores en trámite a la fecha de transferencia efectiva.

La transferencia del personal que, a la fecha de publicación de la presente ley, tiene la condición de inspector del trabajo, haya ingresado por concurso público y ejerce en la actualidad la función inspectiva, se efectúa previa evaluación objetiva que incluya su formación y experiencia laboral, según las pautas que establezca la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo. Mediante decreto supremo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo se emiten las normas complementarias para la mejor aplicación de lo dispuesto en el presente artículo.”

<sup>3</sup> “Artículo 42.- Funciones de la Sub Intendencia de Resolución

La Sub Intendencia de Resolución es la unidad orgánica encargada del procedimiento sancionador.

El Sub Intendente de Resolución resuelve, en primera instancia, el procedimiento administrativo sancionador, y emite resoluciones y otros actos administrativos en el marco de sus competencias y en concordancia con la normativa vigente (...)”



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de  
Lima Metropolitana

Sub Intendencia de  
Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

Nº	DNI	EX TRABAJADOR	FECHA DE INICIO	FECHA DE CESE
1	70617599	HERRERA TRUJILLO ANGEL JONHATAN	06/03/2017	31/05/2017
2	45431325	MILLONES HERNANDEZ JOSE LUIS	15/03/2017	12/10/2017

#### IV. SOBRE LA ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD

- 4.1. El artículo 6<sup>4</sup> del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, señala que constituye remuneración el íntegro de lo que el trabajador percibe por sus servicios.
- 4.2. A continuación el artículo 7 de la mencionada norma señala que no constituyen remuneración los conceptos previstos en los Artículos 19 y 20 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650.
- 4.3. En este sentido, el literal e) del artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR establece:

“Artículo 19.- No se consideran remuneraciones computables las siguientes:

(...)

e) El valor del transporte, siempre que esté supeditado a la asistencia al centro de trabajo y que razonablemente cubra el respectivo traslado. Se incluye en este concepto el monto fijo que el empleador otorgue por pacto individual o convención colectiva, siempre que cumpla con los requisitos antes mencionados (...).”

- 4.4. De las normas expuestas se colige que la regla es que todo lo que perciba el trabajador por la prestación de sus servicios constituye remuneración, con las exclusiones previstas en las normas, como es el valor del transporte, siempre que su percepción esté supeditada a la asistencia al centro del trabajo y que razonablemente cubra el traslado del trabajador.
- 4.5. En el contrato de trabajo suscrito entre el sujeto inspeccionado y el ex trabajador ANGEL JONHATAN HERRERA TRUJILLO se acordó como pago de la contraprestación por los servicios prestados una remuneración bruta de S/ 1,800.00, compuesta de la siguiente manera<sup>5</sup>:

- Sueldo básico incluido la asignación familiar de corresponder S/ 1,500.00
- Asignación por movilidad: S/ 300.00

<sup>4</sup> "Artículo 6.- 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.”

<sup>5</sup> Dicho contrato obra de folios 12 a 14 del expediente sancionador.



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de  
Lima Metropolitana

Sub Intendencia de  
Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

- 4.6. De la revisión de las boletas de pagos se verifica que el trabajador ANGEL JONHATAN HERRERA TRUJILLO percibió por concepto de asignación por movilidad las siguientes cantidades:

Nº	MES	DIAS LABORADOS	PAGOS
1	MARZO	25	250
2	ABRIL	29	290
3	MAYO	27	270

- 4.7. Teniendo en cuenta lo señalado en el contrato de trabajo y la información que aparece en las boletas de pago se verifica que el sujeto inspeccionado pagaba por movilidad S/ 10.00 por día laborado, que es un monto razonable que cubre el traslado, pero que no está supeditado a la asistencia al centro de trabajo pues la suma de S/ 10.00 resulta de dividir S/ 300.00 entre 30 días, que incluye los días domingos que no son días laborables, por lo que el concepto denominado “movilidad” tenía carácter remunerativo.

- 4.8. Por otra parte, de folios 5 a 7 del expediente sancionador obra el contrato de trabajo<sup>6</sup> suscrito entre el sujeto inspeccionado y JOSE LUIS MILLONES HERNANDEZ, en el que se acordó como contraprestación por los servicios prestados una remuneración bruta de S/ 2,124.14, compuesta de la siguiente manera:

- Sueldo básico, incluida la asignación familiar de S/ 1,724.14
- Asignación por movilidad: S/ 400.00

- 4.9. De la revisión de las boletas de pagos que obran de folios 76 al 80 del expediente inspectivo, se verifica que el ex trabajador ANGEL JONHATAN HERRERA TRUJILLO percibió los siguientes montos por concepto de asignación por movilidad durante el periodo laborado:

Nº	MES	DIAS LABORADOS	PAGOS
1	MARZO	16	213.33
2	ABRIL	28	373.33
3	MAYO	30	400
4	JUNIO	29	386.67
5	JULIO	30	400
6	AGOSTO	30	400
7	SEPTIEMBRE	27	360
8	OCTUBRE	8	106.67

- 4.10. Teniendo en cuenta lo señalado en el contrato de trabajo y en las boletas de pago se verifica que el sujeto inspeccionado pagaba por movilidad al ex trabajador S/ 13.33 por día laborado, que es un monto razonable que cubre el traslado; sin embargo, no estaba supeditado a la asistencia al centro de trabajo, teniendo en cuenta que la suma de S/ 13.33 resulta de dividir

<sup>6</sup> Contrato que fue renovado mediante las RENOVACIONES DEL CONTRATO POR INCREMENTO DE ACTIVIDAD, que obran a folios 74 y 75 del expediente inspectivo



PERÚ

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima Metropolitana

Sub Intendencia de Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

S/ 400.00 entre 30 días, que incluye los días domingos que no son días laborables, por lo que el concepto denominado “movilidad” tenía carácter remunerativo.

- 4.11. En atención a lo señalado en los párrafos anteriores, se concluye que la remuneración mensual de los mencionados trabajadores asciende a S/ 1,800.00 y S/ 2,124.14<sup>7</sup>, conforme se detalla en el cuadro siguiente:

Nº	DNI	EX TRABAJADOR	FECHA DE INICIO	FECHA DE CESE	REMUNERACIÓN
1	70617599	HERRERA TRUJILLO ANGEL JONHATAN	06/03/2017	31/05/2017	S/ 1,800.00
2	45431325	MILLONES HERNANDEZ JOSE LUIS	15/03/2017	12/10/2017	S/ 2,124.14

## V. SOBRE LAS INFRACCIONES EN MATERIA SOCIOLABORAL

- 5.1. El derecho de los trabajadores al pago de la compensación por tiempo de servicios se encuentra regulado en el Decreto Supremo N.º 001-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, el artículo 2, en concordancia con el artículo 21 del citado texto normativo, establece que los empleadores se encuentran obligados a depositar, en la institución elegida por el trabajador, en los meses de mayo y noviembre de cada año, tantos dozos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo; asimismo, acorde con lo dispuesto en el artículo 22<sup>8</sup> de la mencionada norma es obligación del empleador realizar los depósitos de la compensación por tiempo de servicios dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Asimismo, según lo estipulado en el artículo 3 del Decreto Supremo N.º 001-97-TR<sup>9</sup>, la compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador le será pagada directamente dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el cese.
- 5.2. Por otra parte, el derecho de los trabajadores al pago de las gratificaciones legales se regula en la Ley 27735, la cual en su artículo 1 establece que los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a percibir dos gratificaciones al año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad; además, el artículo 2 de la Ley N.º 27735<sup>10</sup> señala que el monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el

<sup>7</sup> Sin perjuicio de los descuentos aplicables por las faltas injustificadas

<sup>8</sup> Decreto Supremo N.º 001-97-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

“Artículo 22.- Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.”

<sup>9</sup> Decreto Supremo N.º 001-97-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

“Artículo 3.- La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio.”

<sup>10</sup> Ley N.º 27735 - Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.

“Artículo 2.- Monto de las gratificaciones

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.”



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de  
Lima Metropolitana

Sub Intendencia de  
Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

beneficio. Asimismo, la gratificación legal debe ser abonada en la primera quincena de los meses de julio y diciembre, conforme lo estipulado por el artículo 5 de la Ley N.º 27735<sup>11</sup>. Finalmente, resulta pertinente manifestar que si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados, ello acorde con lo estipulado por el artículo 7 de Ley N.º 27735<sup>12</sup>.

- 5.3. De igual manera, el artículo 3 de la Ley 30334 señala que “El monto que abonan los empleadores por concepto de aportaciones al Seguro Social de Salud (Essalud) con relación a las gratificaciones de julio y diciembre son abonados a los trabajadores bajo la modalidad de bonificación extraordinaria de carácter temporal no remunerativo ni pensionable”.
- 5.4. Así también según lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto Legislativo N.º 713<sup>13</sup>, en concordancia con el artículo 11 del Decreto Supremo N.º 012-92-TR<sup>14</sup>, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tienen derecho a treinta (30) días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios, siempre que hayan cumplido con una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas. Asimismo, acorde con lo dispuesto por el artículo 22 del Decreto Legislativo N.º 713<sup>15</sup>, cuando un trabajador cese después de cumplido el año de servicios, sin haber disfrutado del descanso vacacional, tendrá derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional; siendo que el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.
- 5.5. En concordancia con lo señalado en el Acta de Infracción, en el Informe Final se concluyó que el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago íntegro de las siguientes obligaciones:

<sup>11</sup> Ley N.º 27735 - Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.

“Artículo 5.- Oportunidad de pago

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.”

<sup>12</sup> Ley N.º 27735 - Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por fiestas patrias y navidad.

“Artículo 7.- Gratificación proporcional

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.”

<sup>13</sup> Decreto Legislativo N.º 713 - Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

“Artículo 10.- El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios. (...)”

<sup>14</sup> Decreto Supremo N.º 012-92-TR - Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

“Artículo 11.- Tienen derecho a descanso vacacional el trabajador que cumpla una jornada ordinaria mínima de cuatro (04) horas, siempre que haya cumplido dentro del año de servicios, el récord previsto en el Artículo 10. del Decreto Legislativo.”

<sup>15</sup> Decreto Legislativo N.º 713 - Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

“Artículo 22.- Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.”

**PERÚ**Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización LaboralIntendencia de  
Lima MetropolitanaSub Intendencia de  
Resolución 1

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la Universalización de la salud"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	MATERIA SOCIOLABORAL	PERIODO
1	MILLONES HERNANDEZ JOSE LUIS	Gratificación legal	Julio 2017 proporcional y Diciembre 2017 trunca
		Bonificación extraordinaria	Julio 2017 proporcional y Diciembre 2017 trunca
		Compensación por tiempo de servicios	Mayo 2017 proporcional y Noviembre 2017 trunca
		Remuneración vacacional	Periodo 2017/2018 trunco
2	HERRERA TRUJILLO ANGEL JONHATAN	Gratificación legal	Julio 2017 trunco
		Bonificación extraordinaria	Julio 2017 trunco
		Compensación por tiempo de servicios	Mayo 2017 proporcional y Noviembre 2017 trunco
		Remuneración vacacional	Periodo 2017/2018 trunco

- 5.6. Sobre el particular, cabe señalar, que el sujeto inspeccionado no cumplió con el pago del íntegro adeudado, teniendo en cuenta que para el cálculo de los beneficios sociolaborales que se consignan en las liquidaciones de beneficios sociales que obran a folios 21 y 27 del expediente inspectivo no tomó en cuenta la asignación por movilidad, la cual constituye un concepto remunerativo, conforme se desarrolló en el epígrafe IV) de la presente resolución, tal como se detalla a continuación.

Nº	DNI	EX TRABAJADOR	REMUNERACION QUE SE TOMO EN CUENTA PARA LA LIQUIDACION	REMUNERACIÓN QUE CORRESPONDIA PARA REALIZAR EL CALCULO <sup>16</sup>
1	70617599	HERRERA TRUJILLO ANGEL JONHATAN	1,500.00	S/ 1,800.00
2	45431325	MILLONES HERNANDEZ JOSE LUIS	1,724.14	S/ 2,124.14

- 5.7. Por otro lado, el sujeto inspeccionado no presentó descargos contra el Informe Final.
- 5.8. Teniendo en cuenta lo expuesto, el sujeto inspeccionado incumplió con el pago íntegro de las siguientes obligaciones:

Nº	NOMBRES Y APELLIDOS	MATERIA SOCIOLABORAL	PERIODO
1	MILLONES HERNANDEZ JOSE LUIS	Gratificación legal	Julio 2017 proporcional y diciembre 2017 trunca
		Bonificación extraordinaria	Julio 2017 proporcional y diciembre 2017 trunca
		Compensación por tiempo de servicios	Mayo 2017 proporcional y noviembre 2017 trunca
2	HERRERA TRUJILLO ANGEL JONHATAN	Gratificación legal	Julio 2017 trunco
		Bonificación extraordinaria	Julio 2017 trunco

<sup>16</sup> Dichos montos no toman en cuenta los descuentos por inasistencia.



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de  
Lima Metropolitana

Sub Intendencia de  
Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

		Compensación por tiempo de servicios	Mayo 2017 proporcional y noviembre 2017 trunco
--	--	--------------------------------------	--

- 5.9. Así las cosas, el sujeto inspeccionado transgredió lo dispuesto por los artículos 2, 3, 21 y 22 del Decreto Supremo N.º 001-97-TR y el artículo 3 del Decreto Ley N.º 25920, en vista que no acreditó el pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios devengada en mayo 2017 y noviembre 2017 (trunca) a favor del extrabajador Millones Hernandez Jose Luis ni el pago de la compensación por tiempo de servicios devengada en mayo 2017 y noviembre 2017 (trunca) a favor del extrabajador Herrera Trujillo Angel Jonhatan; incurriendo así en una infracción grave en materia de relaciones laborales, prevista en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT<sup>17</sup>, afectando a dos (2) extrabajadores.
- 5.10. De igual manera, el administrado vulneró los artículos 2, 5 y 7 de la Ley N.º 27735 dado cuenta que no acreditó el pago íntegro de gratificación de julio 2017 (proporcional) y diciembre 2017 trunca a Millones Hernandez Jose Luis y gratificación julio 2017 trunca a favor de Herrera Trujillo Angel Jonhatan; afectando a dos (2) extrabajadores e incurriendo así en una infracción grave en materia de relaciones laborales prevista en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT<sup>18</sup>, razón por la que corresponde sancionarlo económicamente.
- 5.11. Del mismo modo, el sujeto inspeccionado quebrantó lo dispuesto por el artículo 3 de la Ley N.º 30334 en vista que no acreditó el pago íntegro de bonificación extraordinaria de julio 2017 (proporcional) y diciembre 2017 trunco a favor de Millones Hernandez Jose Luis y de julio 2017 trunca a favor de Herrera Trujillo Angel Jonhatan, incurriendo así en una infracción grave en materia de relaciones laborales, prevista en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT<sup>19</sup>, afectando a dos (2) extrabajadores.
- 5.12. Respecto al incumplimiento de la obligación de **pago de las vacaciones truncas**, en el Acta de Infracción, en la Imputación de Cargos y en el Informe Final se tipifica dicha conducta en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, que establece como infracción “No pagar u otorgar

<sup>17</sup> Decreto Supremo N.º 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

(...)

[24.4](#) No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.”

<sup>18</sup> Decreto Supremo N.º 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

(...)

[24.4](#) No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.”

<sup>19</sup> Decreto Supremo N.º 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

“Artículo 24.- Infracciones graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones graves los siguientes incumplimientos:

(...)

[24.4](#) No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.”



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de  
Lima Metropolitana

Sub Intendencia de  
Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley (...).”

- 5.13.** La conducta descrita en el Acta de Infracción de no acreditar el pago íntegro de las vacaciones truncas se tipifica en el numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT, que establece como infracción: “ (...) El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con (...) descanso vacacional (...)” por ser el tipo infractor que comprende todos los incumplimientos relacionados específicamente con el descanso vacacional como es el pago de la remuneración vacacional y no en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, que se refiere al incumplimiento de pago de las remuneraciones y otros beneficios laborales.
- 5.14.** En este sentido, la Resolución de Superintendencia N° 154-2019-SUNAFIL, que aprobó los criterios normativos adoptados por el “Comité de criterios en materia legal aplicable al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL”, estableció sobre la infracción por no pagar las vacaciones truncas lo siguiente:

*“(...)El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones relacionadas al descanso vacacional constituye infracción muy grave en materia de relaciones laborales de acuerdo con lo estipulado en el numeral 25.6 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR”*

- 5.15.** De acuerdo con lo expuesto, la tipificación realizada en el Acta de Infracción, en la Imputación de Cargos y en el Informe Final es incorrecta y vulnera el principio de tipicidad, establecido en el numeral 4 del artículo 248 del el TUO de la LPAG<sup>20</sup>, por lo que se estima pertinente **NO ACOGER** la propuesta de multa por no acreditar el pago íntegro de las vacaciones truncas, dejando a salvo el derecho de los trabajadores Millones Hernandez Jose Luis y Herrera Trujillo Angel Jonhatan.

## **VI. SOBRE LA INFRACCIÓN POR NO CUMPLIR CON LA MEDIDA DE REQUERIMIENTO**

- 6.1.** Conforme lo establece el numeral 5.3 del artículo 5 de la LGIT, cuando los inspectores de trabajo advierten el incumplimiento de obligaciones laborales tienen la facultad para ordenar al sujeto inspeccionado a que en un plazo determinado adopte las medidas necesarias en orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral.

<sup>20</sup>

### **TUO de la LPAG**

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de  
Lima Metropolitana

Sub Intendencia de  
Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

- 6.2.** En dicho sentido el artículo 14 de la LGIT, en concordancia con el numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT, establece que cuando el inspector del trabajo compruebe la existencia de incumplimientos al ordenamiento jurídico laboral requerirá al sujeto inspeccionado, a través de la medida inspectiva de requerimiento, la adopción de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas en un plazo determinado.
- 6.3.** De acuerdo con ello, el artículo 9 de la LGIT establece que los empleadores y sus representantes, están obligados a colaborar con los inspectores del trabajo cuando sean requeridos para ello. Asimismo, precisa en su literal c) que en particular y en cumplimiento de dicha obligación, deberán colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas.
- 6.4.** En el presente caso, al haber advertido la vulneración por parte del sujeto inspeccionado de las disposiciones vigentes en materia sociolaboral, los Inspectores del Trabajo emitieron la medida inspectiva de requerimiento, notificada el 12 de junio de 2018, la cual fue recibida por JUAN CARLOS MUÑOZ VIDOSO, con DNI N.º 07966386, en calidad de encargado, mediante la cual se ordena al administrado adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de la normativa laboral, en el plazo máximo de diez 10 días hábiles.
- 6.5.** Al vencimiento del plazo otorgado, el 27 de junio de 2018, el sujeto inspeccionado no acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, pese a que con su notificación se le informó que su incumplimiento constituiría infracción a la labor inspectiva, razón por la cual los Inspectores del Trabajo propusieron sancionarlo económicamente.
- 6.6.** Según se señala en los artículos 16 y 47 de la LGIT<sup>21</sup> los hechos constatados por los inspectores del trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos que se establezcan merecen fe y se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses.
- 6.7.** De la revisión del Acta de Infracción se advierte que en ella se ha dejado constancia de los incumplimientos y que cumple con los requisitos dispuestos en los artículos 46 de la LGIT<sup>22</sup> y

<sup>21</sup> Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

**“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 presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.”

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

Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las 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.”

<sup>22</sup> Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo.

**“Artículo 46.- Contenido de las Actas de Infracción**

Las Actas de Infracción de la Inspección del Trabajo, reflejarán:

- a) Los hechos constatados por el Inspector del Trabajo que motivaron el acta.
- b) La calificación de la infracción que se impute, con expresión de la norma vulnerada.
- c) La graduación de la infracción, la propuesta de sanción y su cuantificación.
- d) En los supuestos de existencia de responsable solidario, se hará constar tal circunstancia, la fundamentación jurídica de dicha responsabilidad y los mismos datos exigidos para el responsable principal.”



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de  
Lima Metropolitana

Sub Intendencia de  
Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

54 del RLGIT<sup>23</sup>, por lo que los hechos que contiene gozan de la presunción de veracidad antedicha

- 6.8. De acuerdo con lo expuesto, el sujeto inspeccionado incumplió la medida inspectiva de requerimiento del 12 de junio de 2018., contraviniendo el literal c) del artículo 9 de la LGIT, que establece la obligación de los empleadores y sus representantes, de colaborar con el Inspector de Trabajo cuando sean requeridos para ello y el numeral 15.1 del artículo 15 del RLGIT, que refiere que los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, deben prestar la colaboración que precisen los inspectores de trabajo para el adecuado ejercicio de sus funciones.
- 6.9. En consecuencia, el sujeto inspeccionado incurrió en una infracción muy grave a la labor inspectiva, prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT<sup>24</sup>, afectando a Millones Hernandez Jose Luis y a Herrera Trujillo Angel Jonhatan.

## VII. DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN

- 7.1. Según lo establecido en el artículo 38 de la LGIT, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones al ordenamiento sociolaboral, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios generales: gravedad de la falta cometida y número de trabajadores afectados.
- 7.2. Al momento de la comisión de la infracción se encontraba vigente la tabla de sanciones prevista en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, modificada por el Decreto Supremo N.º 015-2017-TR, por lo que resulta de aplicación al presente caso.

<sup>23</sup> **Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N.º 019-2006-TR.**

**“Artículo 54.- Contenido de las actas de infracción**

El acta de infracción que se extienda debe poseer el siguiente contenido mínimo:

- a) Identificación del sujeto responsable, con expresión de su nombre y apellidos o razón social, domicilio y actividad económica. Idénticos datos de identificación se reflejarán para los sujetos que deban responder solidaria o subsidiariamente. En caso de obstrucción a la labor inspectiva o de empresas informales, se consignarán los datos que hayan podido constarse.
- b) Los medios de investigación utilizados para la constatación de los hechos en los que se fundamenta el acta.
- c) Los hechos comprobados por el inspector del trabajo, constitutivos de infracción.
- d) La infracción o infracciones que se aprecian, con especificación de los preceptos y normas que se estiman vulneradas, su calificación y tipificación legal.
- e) La sanción que se propone, su cuantificación y graduación, con expresión de los criterios utilizados a dichos efectos. De apreciarse la existencia de reincidencia en la comisión de una infracción, deberá consignarse dicha circunstancia con su respectivo fundamento.
- f) La responsabilidad que se impute a los sujetos responsables, con expresión de su fundamento fáctico y jurídico.
- g) La identificación del inspector o de los inspectores del trabajo que extiendan el acta de infracción con sus respectivas firmas.
- h) La fecha del acta y los datos correspondientes para su notificación.”

<sup>24</sup> **Decreto Supremo N.º 019-2006-TR - Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.**

**“Artículo 46.-** Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral.”



PERÚ

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima Metropolitana

Sub Intendencia de Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

7.3. De acuerdo con lo expuesto, se ha determinado responsabilidad del sujeto inspeccionado, por lo que corresponde la imposición de sanción económica aplicando la tabla de la NO MYPE<sup>25</sup>, según el siguiente detalle:

CUADRO N° 1

N°	CONDUCTA SANCIONADA	TIPO LEGAL Y CALIFICACION	TRABAJ. AFECT.	TIPO DE INFRACCION	UIT	MULTA IMPUESTA
1	No acreditó el pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios devengado en mayo 2017 proporcional y noviembre 2017 trunco a favor del extrabajador MILLONES HERNANDEZ JOSE LUIS; y mayo 2017 proporcional y noviembre 2017 trunco a favor del extrabajador HERRERA TRUJILLO ANGEL JONHATAN.	Numeral 24.4 artículo 24 del <b>RLGIT GRAVE</b>	2	SUBSANABLE	1.35 UIT	S/ 5,602.50
2	No acreditó el pago íntegro de gratificación de julio 2017 proporcional y diciembre 2017 trunco a favor de MILLONES HERNANDEZ JOSE LUIS; y julio 2017 trunco a favor de HERRERA TRUJILLO ANGEL JONHATAN.	Numeral 24.4 artículo 24 del <b>RLGIT GRAVE</b>	2	SUBSANABLE	1.35 UIT	S/ 5,602.50
3	No acreditó el pago íntegro de la bonificación extraordinaria de julio 2017 proporcional y diciembre 2017 trunco a favor de MILLONES HERNANDEZ JOSE LUIS; y julio 2017 trunco a favor de HERRERA TRUJILLO ANGEL JONHATAN.	Numeral 24.4 artículo 24 del <b>RLGIT GRAVE</b>	2	SUBSANABLE	1.35 UIT	S/ 5,602.50
4	No cumplió con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 12 de junio de 2018.	Numeral 46.7 artículo 46 del <b>RLGIT MUY GRAVE</b>	2	INSUBSANABLE	2.25 UIT	S/ 9,337.50
<b>MONTO TOTAL</b>						<b>S/ 26,145.00</b>

UIT 2018: S/ 4,150.00

7.4. Finalmente, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 48.2 del artículo 48 de la LGIT se exige al administrado cumpla con subsanar las infracciones consideradas como subsanables en el CUADRO N° 1 de la presente resolución. Asimismo, al haber incurrido en una infracción a la labor inspectiva se le insta para que en lo sucesivo cumpla con su deber de colaboración frente a la inspección del trabajo.

Por las consideraciones expuestas, y en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N.º 29981 y el artículo 42 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por el Decreto Supremo N.º 007-2013-TR modificado por el Decreto Supremo N.º 009-2013-TR.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO. - Sancionar a TECNOLOGIA CONSTRUCCIÓN Y MONTAJES S.A.C. EN LIQUIDACIÓN con una multa ascendente a la suma de S/ 26,145.00 (Veintiséis Mil Ciento Cuarenta y Cinco con**

<sup>25</sup> No se encuentra registrado en la REMYPE conforme se verifica de la consulta del citado registro.



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de  
Lima Metropolitana

Sub Intendencia de  
Resolución 1

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año de la Universalización de la salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N.º 4168-2020-SUNAFIL/ILM

**00/100 soles),** por haber incurrido en las infracciones descritas en el CUADRO 1 de la presente resolución

**SEGUNDO.- Disponer** que el monto de la multa, más los intereses de ley, de ser el caso, sean depositados a favor de la SUNAFIL en cualquiera de las bancos señalados al final de la presente, indicando su código de pago, bajo apercibimiento de que se siga la acción por la vía coactiva.

**TERCERO. - Ordenar** al sujeto inspeccionado para que cumpla con subsanar las infracciones descritas en el CUADRO I de la presente resolución que tiene la naturaleza de subsanables de conformidad con lo dispuesto en el numeral 48.2 del artículo 48 de la LGIT. Asimismo, al haber incurrido en una infracción a la labor inspectiva se le insta para que en lo sucesivo cumpla con su deber de colaboración frente a la inspección del trabajo.

**CUARTO. - Informar** al sujeto inspeccionado que contra el presente pronunciamiento, procede los recursos administrativos previstos en el artículo 55 del RLGIT, los cuales deberán ser interpuestos dentro del plazo de quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Sub Intendencia de Resolución para el trámite respectivo<sup>26</sup>.

**QUINTO.- Notificar** con la presente resolución a **TECNOLOGIA CONSTRUCCIÓN Y MONTAJES S.A.C. EN LIQUIDACIÓN** y al (los) trabajador (es) afectado (s) u organización sindical, según corresponda, de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45 de la LGIT.

Regístrese y comuníquese.

SIRE1/TJGC/jffm

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: **BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, BANCO INTERNACIONAL DEL PERU-INTERBANK, SCOTIABANK PERU SAA, BANCO DE LA NACION**, con el código de pago: **2001000239**.

Si prefiere pagar en el **BANCO DE LA NACION**, anteponer el número de transacción: **3710**.

26

**“Artículo 55.- De los recursos administrativos**

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

- a) Recurso de reconsideración: se interpone ante la autoridad de primera instancia que emitió la resolución objeto de impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba.
- b) Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que se eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten (...) El término para la imposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días”