



FACULTAD DE DERECHO

**INFORME JURÍDICO SOBRE EXPEDIENTE N° 254
2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADA**

**CHICLAYO – PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

Facultad
de Derecho

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de Abogada

**Informe Jurídico sobre Expediente Administrativo N°254 2020/SUNAFIL
/IRE-LAM/SIAI**

Materia : INCUMPLIMIENTO DE PAGO DE BENEFICIOS
SOCIALES

Entidad : SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN
LABORAL (SUNAFIL)

Bachiller : BEVERLY VIVIANA, ALCANTARA DEL PINO

Código : 2015149611

CHICLAYO – PERÚ

2024

El presente informe jurídico busca contemplar el estudio de la actuación de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, ante el incumplimiento del empleador de respetar las normas sociolaborales, así como valorar los criterios adoptados en todas las instancias que indica el procedimiento administrativo laboral, respecto a las materias laborales que se encuentran afectas, tal como la acreditación del desembolso por remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, liquidación de beneficios sociales y en su defecto, la valoración de los medios probatorios presentados por la empresa o sujeto investigado para determinar, si estos constituyen documentos idóneos que acrediten el debido cumplimiento de forma oportuna de la obligación laboral.

En este caso, se hace hincapié sobre los medios probatorios que presenta el empleador, ya que estos no generan certeza o la forma en la que han sido emitidos no permite acreditar que se realizó un debido cumplimiento de las obligaciones laborales; acarrea el hecho que sea sancionado y, en consecuencia, sea pasible de infracciones que generan multas.

El procedimiento inicia con la denuncia de la extrabajadora M.C.M.P.Z, ante SUNAFIL; manifestando que no se le ha pagado el íntegro de sus remuneraciones; asimismo, que no se le ha realizado el abono de su compensación por tiempo de servicio, y además, que se le ha realizado diversos descuentos en su liquidación de beneficios sociales, generándole una vulneración a sus derechos sociolaborales; por ello, SUNAFIL procede a generar una orden de inspección y posteriormente, a emitir la medida de requerimiento con el propósito de indicarle al sujeto investigado, la Empresa A.S.S.L., que envíe la respectiva información, la cual deberá acreditar con documentos ciertos el haber pagado los conceptos denunciados por la extrabajadora y que son materia de investigación. Sin embargo, los documentos que presentó el sujeto investigado no generaron certeza del pago de las obligaciones laborales; por ello, en la etapa instructora, SUNAFIL decide, mediante Acta de Infracción, sancionar al sujeto investigado por 3 infracciones graves y 1 infracción muy grave, respectivamente, generando una multa por S/31.022.00 soles; decisión que fue confirmada en la etapa sancionadora con la Resoluciones de Sub-Intendencia, y la Resolución de Intendencia; sin embargo, el Tribunal de Fiscalización Laboral emite su pronunciamiento declarando fundado en parte el recurso de revisión.

NOMBRE DEL TRABAJO

ALCANTARA DEL PINO.docx

RECUENTO DE PALABRAS

10519 Words

RECUENTO DE CARACTERES

55976 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

29 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

87.6KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 14, 2023 11:47 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 14, 2023 11:47 AM GMT-5**● 16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Dr. GINO RIOS PATIO
Director del Instituto de Investigación
Júridica

GRP/
REB

ÍNDICE

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO.....	4
1.1. Denuncia.....	4
1.1.1. Fundamentos de hecho.....	4
1.1.2. Normas sociolaborales que se han infringido	5
1.2. Orden de Inspección	5
1.3. Descargos.....	5
1.4. Medida Inspectiva de Requerimiento	5
1.5. Acta de Infracción	6
1.6. Imputación de Cargos	7
1.7. Descargos del sujeto inspeccionado A.S.S.L	7
1.8. Informe Final.....	9
1.9. Resolución de Sub Intendencia de Resolución.....	11
1.10. Recurso de Apelación.....	12
1.11. Resolución de Intendencia.....	13
1.12. Recurso de Revisión.....	14
1.13. Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral.....	15
II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE	17
2.1. ¿Carecen de validez las boletas de pago entregadas a los trabajadores, cuando estas han sido enviadas por medio de vías electrónicas?	17
2.2. ¿Cuál es el medio idóneo para acreditar el pago de las obligaciones laborales?	18
2.3. ¿Puede el empleador, que otorgó licencia con goce de haber en el Estado de Emergencia, realizar descuentos en la liquidación de los trabajadores que no compensaron la licencia?.....	20
III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS Y LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS	21
3.1. Resolución de Sub Intendencia.....	22
3.2. Resolución de Intendencia	25
3.3. Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral	27
IV. CONCLUSIONES.....	28
V. BIBLIOGRAFIA	29

I. RELACIÓN DE LOS HECHOS PRINCIPALES EXPUESTOS POR LAS PARTES INTERVINIENTES EN EL PROCEDIMIENTO

1.1. Denuncia

El 28 de agosto del 2020, la señora M.C.M.P.Z. interpuso denuncia en contra de la Empresa A.S.S.L., ante la Intendencia Regional de Lambayeque de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL de Lambayeque, por la presunta infracción de las normas sociolaborales, contempladas en el Decreto Supremo No. 003-97 TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, el Decreto Supremo No. 01-97 TR, el Decreto Supremo No. 04-97 TR, y el Decreto Legislativo No. 713, aprobado por el Decreto Supremo No. 012-92 TR.

1.1.1. Fundamentos de hecho

La extrabajadora M.C.M.P.Z., manifiesta haber laborado en la Empresa A.S.S.L. desde el 1 de octubre de 2019 hasta el 31 de julio de 2020, ocupando el cargo de “Representante de Atención al Cliente”; sin embargo, al culminar su vínculo laboral, advierte que no se le ha pagado de manera regular sus remuneraciones y beneficios sociales.

La trabajadora M.C.M.P.Z., precisa en su denuncia ante SUNAFIL, que no se le han cancelado adecuadamente los siguientes conceptos:

- Remuneraciones que comprenden el periodo de diciembre del 2019, enero, febrero, abril y julio del 2020, respectivamente; es decir, no se le realizó el abono íntegro de estas.
- Compensación por Tiempo de servicio, en adelante CTS, que comprende el periodo de 01 de octubre de 2019 hasta el 31 de julio de 2020.
- Remuneración vacacional del periodo del 01 de octubre de 2019 hasta el 31 de julio de 2020.
- Asimismo, manifiesta, que ha existido un descuento indebido en el total de su liquidación por el concepto de “Desc. Pago en exceso” por los 15 días que no se trabajó por la pandemia; sin embargo, la denunciante refiere haber trabajado dichos días.

Motivos por los cuales, la trabajadora M.C.M.P.Z., el 28 de agosto de 2020 interpone la denuncia por Mesa de Partes Virtual de SUNAFIL.

1.1.2. Normas sociolaborales que se han infringido

- **Respecto al pago de la remuneración:** el Convenio de la OIT No. 100; artículos 23 y 24 de la Constitución Política del Perú, respectivamente; artículo 6 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de la Productividad y Competitividad Laboral.
- **Respecto al Depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios:** el Decreto Supremo No. 01-97-TR Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por Tiempo de servicios y el Decreto Supremo No. 04-97-TR, Reglamento de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicio.
- **Respecto al pago íntegro por el descanso vacacional:** el Decreto Legislativo No. 713, que consolida la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad y el Decreto Supremo No. 012-92-TR, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo No. 713.

1.2. Orden de Inspección

Mediante Orden de Inspección No. 1854-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, de fecha 23 de setiembre de 2020, la Intendencia Regional de Lambayeque de SUNAFIL, se inicia el trámite la denuncia ingresada por M.C.M.P.Z. contra la Empresa A.S.S.L. y confirió traslado a la denunciada para que presente la documentación requerida respecto a los pagos de las remuneraciones, pago de CTS y compensación vacacional, efectuados a la extrabajadora denunciante.

1.3. Descargos

El 28 de setiembre de 2020, la Empresa A.S.S.L., presentó la documentación requerida por la Intendencia Regional de Lambayeque de SUNAFIL, adjuntando los anexos, como las boletas de pago de los periodos diciembre del 2019, enero del 2020, febrero del 2020, abril del 2020 y julio del 2020, así como los resúmenes de abono de estas, pago de CTS, y liquidación de beneficios sociales.

1.4. Medida Inspectiva de Requerimiento

Con fecha 08 de octubre del año 2020, la Intendencia Regional de Lambayeque, emite la Medida Inspectiva de Requerimiento, refiriendo, que las actuaciones de inspección para la investigación que se realizaron en mérito a la Orden de Inspección N°1854-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, permitió corroborar que las boletas de pago que responden a los meses de 12/2019,

01/2020, 02/2020, 04/2020 y 07/2020, no cuentan con la suscripción de la trabajadora; y con hojas denominadas “Resumen del Abono” se pretendió acreditar el pago de las remuneraciones incluida la vacacional; sin embargo, no se acredita de forma cierta, el pago o abono efectuado en la cuenta sueldo o también denominada de haberes de la extrabajadora; asimismo, con la hoja denominada “estado de operaciones de pagos masivos del 12 de mayo de 2020”, se pretendió acreditar el depósito de la compensación por tiempo de servicio del semestre de noviembre de 2019 a abril del 2020, la cual tampoco detalla y acredita el monto o importe depositado a la cuenta bancaria de la denunciante, por lo que se advierte el incumplimiento por parte de la de empresa empleadora.

En igual sentido, se encuentra la hoja denominada “Resumen del Abono”, con la cual se pretendió acreditar el pago de la liquidación de los beneficios sociales hasta el 31 de julio de 2020; además, se pudo advertir, que en dicha hoja aparecían descuentos efectuados por la empleadora, quien no sustenta objetivamente el motivo de dichos descuentos. De tal manera, que se puede evidenciar que no se ha cumplido con las normas legales que recaen en sus derechos constitucionales.

Por ello, se le requiere al sujeto inspeccionado, Empresa A.S.S.L, que adopte las medidas convenientes, las mismas que deben garantizar que se cumpla con las disposiciones que están en vigencia. Siguiendo esta orden, debe acreditar lo siguiente: 1) la totalidad del pago o abono de las remuneraciones pendientes de los meses 04/2020 y 07/2020; 2) el pago completo respecto a la remuneración por vacaciones que comprenden los meses del 01/10/2020 hasta el 31/07/2020; y 3) el depósito por la compensación de tiempo de servicio del periodo 01/10/2019 hasta el 31/07/2020, todos a favor de la trabajadora M.C.M.P.Z., otorgándole como plazo para el cumplimiento de 3 días hábiles, los cuales se deberán contar a partir de la fecha en que recibió el requerimiento.

1.5. Acta de Infracción

Con fecha 14 de octubre de 2020, la Intendencia Regional de Trabajo, mediante Resolución N°188-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, emitió su pronunciamiento por el incumplimiento de las normas legales que se estipularon en la orden de inspección, y además por el incumplimiento de lo requerido en la medida inspectiva de requerimiento; se procede luego a realizar la calificación de la infracción, con propuesta de sanción e imputación de responsabilidad, con la imposición de multa por un total de S/.31.022.00 nuevos soles. Cuyo detalle es el siguiente.

03 infracciones graves (subsanales), con multa impuesta de S/ 6,751.00 (1.57 UIT – S/4,300.00), resultando un total de S/.20.253.00 nuevos soles, por las siguientes conductas:

- Por no cumplir con el pago total de la remuneración que comprenden los meses 04/2020 y 07/2020 a favor de la trabajadora M.C.M.P.Z., lo que conlleva a la infracción del Art. 1 del Convenio N°100 de la OIT; artículos 23 y 24 de la Constitución Política del Perú, respectivamente; artículo 6 del Decreto Supremo No. 003-97-TR, que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Incumplimiento del depósito de la compensación por tiempo de servicios del periodo 01/10/2019 hasta 31/07/2020, a favor de la trabajadora M.C.M.P.Z., conllevando a la infracción de los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Supremo N°01-97-TR, respectivamente, norma que aprueba el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 650, Ley de Compensación de Tiempo de Servicios.
- Incumplimiento del pago de la remuneración por vacaciones de los meses 01/10/2019 hasta 31/07/2020 a favor de la trabajadora M.C.M.P.Z., infringiendo los artículos 10, 15, 22 y 23 del Decreto Legislativo N°713.

01 infracción muy grave (insubsanable) con multa impuesta de **S/11,309.00 nuevos soles** (2.63 UIT – S/4,300.00), por la siguiente conducta:

- Incumplimiento de lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento, notificada acorde a Ley, infringiendo el numeral 5.3 del artículo 5, artículos 9 y 14 de la Ley No. 28806; numeral 15.1 del artículo 15 y numeral 18.2 del artículo 18 del Decreto Supremo N°019-2006-TR, respectivamente.

1.6. Imputación de Cargos

Con fecha 03 de noviembre de 2020, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, emitió la Imputación de Cargos No. 254-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, dando inicio al procedimiento Sancionador en su fase instructiva y en contra del sujeto, Empresa A.S.S.L., en mérito al Acta de Infracción No. 188-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, que es el resultado de las actuaciones inspectivas dispuestas en la Orden de Inspección N°1854-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, de fecha de setiembre de 2020; por lo que la autoridad instructora, ratifica lo contenido en el Acta de Infracción, otorgándole 5 días hábiles al sujeto inspeccionado para que presente sus descargos.

1.7. Descargos del sujeto inspeccionado A.S.S.L

Con fecha 17 de noviembre de 2020 la Empresa A.S.S.L., hizo sus descargos, respecto a los hechos denunciados, alegando lo siguiente:

- **En cuanto a las boletas de pago**, correspondientes a los periodos de remuneración del 12/2019, 01/2020, 02/2020, 04/2020 y 07/2020, pago de CTS, la remuneración vacacional, la Empresa A.S.S.L., precisa que realizó el pago de remuneraciones y beneficios sociales mediante transferencia bancaria y empleando medios tecnológicos para la emisión y entregas de las boletas de pago. En tal sentido, para acreditar el pago de las remuneraciones, CTS y vacaciones, resultaba suficiente la constancia de transferencia a la cuenta bancaria del trabajador, conforme a lo establecido en el artículo 18 y 19 del Decreto Supremo N°001-98-TR, respectivamente. Y que ello, ha sido presentado en su inicial respuesta ante el requerimiento de información y escritos posteriores. Asimismo, refiriéndose, a que en el Acta de infracción, se afirma que las constancias adjuntadas no generan certeza o convicción, ello resulta injustificado; pues tales documentos han sido obtenidos directamente de la plataforma financiera del Banco Falabella, que es la entidad financiera a la cual la Empresa A.S.S.L., realizó vía virtual, los depósitos remunerativos en la cuenta sueldo de la trabajadora M.C.M.P.Z; debiendo tener en cuenta que los resúmenes de los abonos son pagos emitidos mediante aplicativos virtuales. Además, es necesario mencionar que la Empresa A.S.S.L., tiene una considerable cantidad de trabajadores, por lo que los abonos que se realizan son masivos y globales.
- **Sobre el descuento, bajo el concepto de “Des. Pago en Exceso”**: Precisa la inspeccionada, que el descuento realizado por el monto de S/.465.00 se sustentó porque la extrabajadora no compenso los días que se le fueron otorgados mediante licencia con goce de haber, los cuales comprendían desde el 16/03/2020 al 30/03/2020, por el Estado de Emergencia Nacional; tan igual se determinó en el Decreto de Urgencia No. 029-2020, que en su artículo 26.2, suscribe, que aquellos trabajadores que les otorgue licencia con goce de haber, la compensación será con acuerdo de las partes y si hay falta de acuerdo se tendrá que compensar dichas horas no laboradas posterior al Estado de Emergencia. que la trabajadora por no compensar los 15 días comprendidos entre el 16/03/2020 al 30/03/2020, que fueron por licencia compensable, es que se produjo, conforme a las normas anteriores y por razonabilidad, a realizarse el descuento de pago en exceso de S/. 465.00.
- **Pago adelantado del Vale de Consumo TR**: precisa la inspeccionada, que el vale de consumo TR, es por un depósito de S/.140.00 nuevos soles, que se efectuó el 26 de junio del 2020 por intermedio de la empresa proveedora a la tarjeta de regalos de la trabajadora

en forma adelantada, previamente a la expedición de su boleta de liquidación del 30/07/2020, y dado, que ya se le había efectuado adelantadamente el depósito de S/.140.00 nuevos soles en su tarjeta de regalo, es por eso, que para fines netamente contables, se colocó en el rubro de ingresos de la boleta de la ex trabajadora, también en el rubro de descuentos, este concepto no remunerativo, a fin de evitar una duplicidad de pago.

- **Descuento bajo el concepto “DESC. ADEL.GRATIF”:** refiere, que respecto al periodo 07/2020, se acredita el pago de gratificación y bonificación extraordinaria, mediante la boleta de pago del mes de julio y constancia de su depósito. Debiendo señalarse que el descuento realizado por gratificación en la boleta de pago de julio de 2020, el cual aparece como: DES. ADEL.GRATIF. respondió al pago adelantado que realizó nuestra representada a la demandante M.C.M.P.Z, con fecha 10 de julio de 2020 y por el monto de S/.1.008.06 nuevos soles, conforme se puede apreciar del reporte bancario del sujeto inspeccionado.

1.8. Informe Final

El 25 de noviembre de 2020, la Sub Intendencia de Actuación Inspectiva, mediante resolución N°307-2020/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, refiere que los descargos presentados por el sujeto inspeccionado, no subsanan las conductas infractoras imputadas, tales como: i) por no realizar el pago total de las remuneraciones de los meses 04/2020 y 07/2020 a favor de la ex trabajadora; ii) Incumplimiento del depósito por compensación por tiempo de servicios del periodo 01.10.2019 hasta el 31.07.2020; iii) Incumplimiento del pago de la remuneración vacacional del periodo 01.10.2019 hasta 31.07 2020; y, iv) incumplimiento de lo dispuesto en la medida inspectiva de requerimiento hasta el 13 de octubre de 2020.

Advirtiéndose, que no existe subsanación alguna de las conductas infractoras imputadas, sino por el contrario, mantiene su postura, alegando, que el inspector comisionado no ha valorado la documentación remitida, respecto al pago de las remuneraciones de los periodos 04/2020 y 07/2020, pago íntegro de la remuneración vacacional del periodo 01/102019 hasta el 31/07/2020; no obstante, al revisar detalladamente la información remitida por el sujeto inspeccionado, resulta necesario aclarar que remite la misma información y que en ningún momento, las boletas de pagos de diciembre de 2019, enero 2020, febrero 2020, abril 2020 y julio 2020, cuentan con la suscripción debida de la ex trabajadora y tampoco de las hojas denominadas “Resumen del Abono”, razón por

la cual no acredita ni ofrece certeza del pago, abono o depósito dinerario realizado en la cuenta de haberes, por medio de la entidad del sistema financiero de la mencionada trabajadora.

Asimismo, con relación al pago de la compensación por el tiempo de servicio, el sujeto inspeccionado adjunta para acreditar el cumplimiento de la obligación sociolaboral, la hoja de liquidación de compensación por tiempo de servicio del periodo 01/11/2019 al 30/04/2020; sin embargo, no se encuentra debidamente suscrita por la ex trabajadora denunciante, y si bien, adjunta la hoja denominada estados de operaciones de pagos masivos del 12/05/2020, también lo es, que la misma, no detalla el monto o importe depositado en la cuenta de la denunciante.

De igual forma, con relación a los descuentos que obran en la hoja de liquidación de beneficios sociales, la empresa inspeccionada, alega que dichos descuentos, se han sustentado en la falta de la retribución de horas de trabajo posterior a la licencia con goce de haber facultada a la trabajadora en el periodo del 16 al 30 de marzo de 2020, ante la Declaratoria del Estado de Emergencia Nacional, así como el adelanto del vale de consumos y descuento sobre el concepto "DES.ADEL.GRATIF", su descuento era necesario para fines contables; sin embargo, lo argumentado por el empleador no exime de responsabilidad, puesto que los beneficios sociales de cada trabajador se vincula con la protección que se otorga a la remuneración por su carácter alimentario, siendo irrenunciables e intangibles y únicamente solo afectara las planillas si es por un mandato expedido por el juez

En el caso a tratar, el ente fiscalizador, estableció que la inspeccionada faltó a su deber de colaboración, al no subsanar las infracciones advertidas en la medida de requerimiento de información para el 13 de octubre de 2020, con la debida información y/o advertencia de su incumplimiento, constituiría infracción a la labor inspectiva, lo cual conduce a una sanción con multa; concluyendo que la inspeccionada hizo caso omiso en lo considerado en la medida inspectiva de requerimiento al no cumplir con lo dispuesto.

En este sentido, esta autoridad instructora, estima que debe continuarse con el procedimiento administrativo sancionador, manteniéndose la propuesta original de multa planteada por el inspector actuante.

Por lo tanto, se resuelve que se ratifica en la sanción impuesta en el Acta de Infracción No. 188-2020 por el incumplimiento de las normas socio laborales señaladas en la misma.

1.9. Resolución de Sub Intendencia de Resolución

Con fecha 27 de enero de 2021, La Sub-Intendencia, mediante Resolución N°108-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE resolvió lo siguiente:

Sancionar a A.S.S.L. con una multa ascendente a S/.31.562.00 nuevos soles, por haber incurrido en cuatro infracciones: tres infracciones en materia de relaciones laborales (subsanales), y una infracción a la labor inspectiva (insubsanable).

Los fundamentos considerados por la Sub-Intendencia de Resolución fueron los siguientes:

Siendo el caso que, los documentos presentados por la inspeccionada, tales como las boletas de remuneraciones, hojas de liquidaciones de CTS, hoja de liquidación de Beneficios Sociales, constituyen documentos que acreditan la gestión para el otorgamiento y pago de los beneficios sociales materia de análisis, más no, el pago efectivo del íntegro a favor de la ex trabajadora M.C.M.P.Z.

En tal sentido, la Sub Intendencia, acoge el criterio del inspector comisionado y del órgano instructor del procedimiento administrativo sancionador, respecto a que los documentos presentados por la administrada, no generan certeza suficiente sobre el pago y/o depósito efectuado en una cuenta de haberes; además, porque se hace necesario articular la probanza del pago mediante la manifestación de la extrabajadora, respecto a si recibió a satisfacción, el pago como contraprestación a la labor efectuada a favor de la administrada, siendo en el presente caso, recibir el pago íntegro de la remuneración, CTS, y remuneración vacacional, así como la liquidación de beneficios sociales.

Es necesario mencionar, que las copias de las boletas de pago en las que debería obrar la firma de la citada trabajadora, requisito exigido conforme al Art. 18 del Decreto Supremo N°001-98 TR, que establece que, al realizar el pago de las remuneraciones, dicho pago se debe acreditar con la suscripción o firma del trabajador, si se realiza a través de una entidad bancaria, la constancia será el depósito realizado a la cuenta de ahorros o de haberes donde se verifique el nombre del trabajador. Por tanto, se advierte que la administrada no ha cumplido al requerimiento dispuesto por el inspector comisionado.

Finalmente, se tiene que los descuentos que aparecen en la Liquidación de Beneficios sociales y/o boleta de pago del mes de Julio del 2020; llámese pago en exceso por la falta de compensación de licencia con goce de haber, vale de consumo TR y "Desc.Adel.Gratif.", estas no han sido debidamente acreditadas por la administrada, con documentos que permitan evaluar su

entrega y pago, en la forma y oportunidad expuesta, sin perjuicio de acreditar la aceptación de tales procedimientos de manera previa por parte de la trabajadora afectada.

Por estas consideraciones, en el ente fiscalizador, ratifica lo contenido en el informe final y acta de infracción, por lo que resolvió lo siguiente:

- Sancionar a la Empresa A.S.S.L. con una multa ascendente a S/.31.562.00, por haber incurrido en 4 infracciones: tres infracciones en materia de relaciones laborales y una infracción a la labor inspectiva.
- Exhortar a la administrada para que cumpla con subsanar las infracciones descritas en la presente resolución, que tiene naturaleza subsanable. Asimismo, al haber incurrido en la infracción a la labor inspectiva, se le insta, para en lo sucesivo, cumpla con su deber de colaboración frente a la inspección de trabajo.
- Se le informa a la administrada, que, contra dicho pronunciamiento, proceden los recursos administrativos conforme al artículo 55 de la RLGIT, por tanto tiene 15 días hábiles después de emitida la resolución para presentar su recurso.

1.10. Recurso de Apelación

La empresa inspeccionada, A.S.S.L., formuló recurso impugnativo de apelación contra la Resolución de Intendencia N°108-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/DIRE, bajo los siguientes fundamentos:

- No se ha considerado el criterio normativo prescrito en la Resolución de Superintendencia N°016-2020-SUNAFIL, que refiere a cuáles son los medios idóneos para poder acreditar la realización del pago o depósito de las obligaciones laborales económicas. Y al no darse una valoración racional a los medios de prueba ofrecidos, se genera en consecuencia una falta al debido proceso. Ya que la Resolución de Intendencia No. 108-2020-SUNAFIL, establece, que los documentos presentados para acreditar el pago a la extrabajadora afectada, no constituyen el pago efectivo del íntegro a favor de la extrabajadora. Criterio que resulta totalmente contrario a lo ya dispuesto como criterio normativo con carácter obligatorio por la Resolución de Superintendencia No. 016-2020-SUNAFIL de fecha 17/01/2020, en la que se trata el tema de acreditación de las obligaciones laborales económicas, refiriendo que se puede acreditar el pago de las obligaciones laborales económicas, con cualquier medio de prueba, siempre y cuando se demuestre el cumplimiento de la misma, ya sea que utilice medios de la tecnología o físicos.

- No se ha considerado el principio de presunción de veracidad, ya que el reporte de pago presentado, corresponde al propio reporte de la empresa del sistema financiero y allí figura como abonado.
- La motivación usada en la recurrida para determinar la no acreditación del pago de beneficios sociales, incurre en la causal de nulidad del numeral 1 del artículo 10 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo No. 004-2019-JUS, ya que dichos reportes presentados son documentos válidos de evidencia de pago.
- No se ha valorado, que la gratificación de julio 2020, le fue depositado adelantadamente a la ex trabajadora, el 10/07/2020.
- No se ha valorado, que el descuento que se realizó en la liquidación consignado como “DES.PAGO EN EXCESO” fue porque se le otorgó a la trabajadora licencia con goce de haber, por el periodo de la pandemia comprendida desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 30 de marzo de 2020; sin embargo, no se vieron recuperadas las horas que el mismo D.U. 029-2020 Art. 26.2, establece como compensación por los días dejados de trabajar en dicha fecha por la trabajadora, ya que esta renunció antes de hacerlo.
- Que respecto al descuento consignado la liquidación como “DES.VALE CONS.TR”, es en relación con el descuento por vale de consumo, el cual es un concepto no remunerativo; asimismo, dicho monto le fue cancelado el 26 de junio de 2020, mediante la tarjeta de regalos de la trabajadora, Endered, de forma adelantada.

1.11. Resolución de Intendencia

Con fecha 03 mayo del 2021, la Intendencia Regional de Lambayeque mediante Resolución No. 081-2021-SUNAFIL/IRE/LAMBAYEQUE, emitió su pronunciamiento respecto al recurso de apelación presentada por el sujeto inspeccionado; refiriendo, que de todo lo actuado, se verifica que los medios probatorios presentados por la administrada, tales como las boletas de pago y la hoja de liquidación de beneficios sociales, ambas sin firma suscrita por la trabajadora, y que los documentos titulados “Resumen del Abono”, no permiten determinar ni la fecha ni el concepto de pago efectuado a la ex trabajadora afectada. Por lo que esta instancia, coincide con el criterio adoptado con la autoridad inspectiva como por la autoridad sancionadora, al no resultar documentos idóneos, los presentados por el sujeto inspeccionado para acreditar dicho pago.

Asimismo, respecto a la infracción al debido procedimiento alegado por el apelante; se ha respetado en las dos fases del procedimiento administrativo sancionador, en la fase instructora y fase sancionadora, el debido emplazamiento al ser notificado de forma oportuna con la imputación

de cargos, y así el sujeto investigado pueda realizar la contestación con sus descargos, en el plazo determinado por Ley, también debe precisarse que se le ha notificado en absoluto todas las actuaciones y resoluciones emitidas por la entidad fiscalizadora, y se le ha otorgado el plazo por Ley para que pueda realizar y presentar documentos, medio de prueba y argumentos de defensa que haya considerado necesario para demostrar su cumplimiento respecto a los cargos que se le han imputado, y de esta manera la Autoridad administrativa pueda emitir una resolución respecto a los cargos cuestionados y los argumentos que presentó el sujeto investigado en su oportunidad, todo ello acorde a la normativa establecida, así mismo se menciona que se ha emitido un pronunciamiento tras haber realizado tanto un análisis jurídico como un análisis factico, de las normas que se ha previsto vulneradas, según como ha constatado los hechos el inspector de trabajo y los descargos que se realizaron. Por tanto, queda desestimar todo lo que alega la parte impugnante.

Resolviendo lo siguiente:

- Declarar infundado el Recurso de Apelación presentada por la Empresa A.S.S.L contra la Resolución de Sub Intendencia No. 108-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 27 de enero de 2021.
- Confirmar la Resolución de Sub Intendencia N°108-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 27 de enero del 2021, emitida por la Sub Intendencia Regional de Lambayeque; sancionar a la Empresa A.S.S.L. con una multa ascendente a la suma de S/31,562.00 nuevos soles.
- Informar al administrado, que tiene 15 días hábiles para presentar sus descargos y/o argumentos posterior a la notificación de la emisión de la presente resolución.

1.12. Recurso de Revisión

Con fecha de 26 de mayo de 2021, el apoderado de la sancionada, Empresa A.S.S.L., presentó su recurso de revisión, alegando lo siguiente:

- No se aplicó los artículos 18 y 19 del Decreto Supremo No. 011-98-TR, respectivamente; que indican que, para acreditar el pago de las boletas y otros, resulta suficiente la constancia y transferencia de la cuenta bancaria del trabajador, así como no se ha aplicado, el artículo 3 del Decreto Legislativo No. 1310, que posibilitan a los empleadores emitir las boletas de pago mediante el uso de medios electrónicos.

- Se ha producido el apartamiento inmotivado del criterio normativo, establecido mediante Resolución de Superintendencia No. 016-2020-SUNAFIL, referido a la acreditación del pago de obligaciones laborales económicas; vulnerándose así, el derecho a un debido proceso en la valoración debida de la prueba ofrecida.
- No se ha aplicado el artículo 44 de la Ley General de Inspección, sobre la observación del debido proceso, en cuanto a la prueba presentada en relación al pago contenidas en las boletas de remuneración, pago de gratificación adelantada, vale de consumo TR, y pago de CTS.
- No se ha aplicado el principio de presunción de veracidad.
- No se ha aplicado lo señalado por el D.S. No. 026-2020 y el D.S. No. 029-2020, donde se señalan, que la licencia con goce de haber otorgada a la trabajadora en el periodo 16/03/2020 al 30/03/2020, tenía que ser compensable; por tanto, si corresponde realizar el descuento por dicha falta.

1.13. Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral

Con fecha 12 de julio de 2021, el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Resolución No. 089-2021-SUNAFIL/TFL-PRIMERA SALA, emitió su pronunciamiento respecto al Recurso de Revisión presentado por el sujeto inspeccionado, Empresa A.S.S.L., con los siguientes argumentos:

- Refiere, que, conforme al descuento por la compensación de la licencia con goce de haber, aplicado en la liquidación de beneficios sociales, el Tribunal de Fiscalización, manifestó que de acuerdo al Decreto de Urgencia No. 029-2020, se puede inferir que durante la vigencia del Estado de Emergencia, cuando las actividades realizadas por los trabajadores no sean esenciales para el funcionamiento del centro laboral, o se haya autorizado el reinicio de las actividades laborales, o que sus funciones laborales de estricto cumplimiento presencial y no pueda realizarlo de forma remota, se tendrá que otorgar licencia con goce de haber el cual deberá ser compensable. Y para que ello conste es necesario realizar un acuerdo o pacto entre la empresa y el trabajador para llegar a los términos adecuados y establezcan la forma de compensación de los días dejados de trabajar, una vez que haya finalizado el Estado de Emergencia. Sin embargo, la licencia con goce de haber cuestionada en este expediente, no se dio inicio porque existiese la voluntad de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador, sino se da porque la Ley así lo ha establecido y se exige el cumplimiento de tal, así mismo se observa de lo prescrito en la norma es que se adelanta el pago de la retribución de servicios que prestarán en el futuro, generándose un adelanto de remuneraciones. Es entonces que se

puede advertir que como el contrato de trabajo finalizó sin haber compensado las horas de trabajo que se le habían adelantado en pago, estando aun en el Estado de Emergencia, es por ello que el empleador procedió a descontarle dicho adelanto de pago de su liquidación de beneficios sociales, y si se diera el caso también de las utilidades a las que la trabajadora tuviera derecho.

- Por otro lado, se aprecia que el contrato de la ex trabajadora, culminó el 31 de julio de 2020, siendo así, que conforme a lo dispuesto en la norma vigente en ese momento la trabajadora antes de terminar su contrato laboral con la empresa a la que prestaba su servicio, debió compensar las horas de trabajo que le fueron pagadas en adelanto de remuneraciones, pero al ser todo lo contrario, es que el empleador se encuentra en la facultad de poder cobrar el pago de remuneraciones adelantadas, siendo el medio que lo hizo por la liquidación de beneficios sociales, y es por ello que en la Hoja de Liquidación se advierte el concepto de descuento por ello.
- En consecuencia, el descuento que realizó el sujeto investigado en la liquidación de beneficios sociales se encuentra conforme a la normativa vigente en el momento de los hechos, por tanto se ampara su recurso respecto a ese extremo.
- Respecto al no cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento y de las actuaciones realizadas, se evidencia que el inspector comisionado emitió la medida de requerimiento del 08 de octubre de 2020, con la finalidad de que el sujeto inspeccionado cumpla con acreditar el pago de los conceptos requeridos en dicha medida a favor de la trabajadora denunciante; sin embargo, el sujeto inspeccionado, por considerar que tenía derecho a retener los montos de la trabajadora antes mencionada, no cumplió con el requerimiento, por lo que se configuró una infracción muy grave con una multa de S/.11.309.00 nuevos soles. Debiendo tenerse en cuenta, que el requerimiento tiene carácter unitario, por lo que el administrado no puede elegir cumplir solo con algunas de las ordenes impartidas, sino la totalidad de estas. Por tanto, el administrado tiene derecho a resistirse a un requerimiento cuando viole el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. En consecuencia, de acuerdo con las razones expuestas de la presente resolución, el sujeto inspeccionado no estaba obligada a cumplir con la medida de requerimiento del 08 de octubre de 2020, porque no respetó el principio de legalidad, no habiendo, por tanto, incurrido en la infracción imputada.
- De igual forma, respecto a los hechos denunciados por la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones, ello también se vincula directamente con lo establecido en la medida de requerimiento, por tanto, ya no es necesario realizar un mayor análisis sobre estas

materias, ya que proviene tan igual con el supuesto de legalidad de infracción por las vacaciones truncas.

Resolviendo:

- Declarar por mayoría FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por A.S.S.L., en contra de la Resolución de Intendencia No. 081-2021- SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el Expediente No. 215-2020-SUNAFIL/IRE LAM/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N 081-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE en el extremo, que confirma la sanción impuesta por la Resolución de Sub Intendencia N 108-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, referente al incumplimiento a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 de la RLGIT, dejando sin efecto la multa impuesta por dicha infracción.
- Declarar agotada la vía administrativa por el Tribunal de Fiscalización.

II. IDENTIFICACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS PRINCIPALES PROBLEMAS JURÍDICOS DEL EXPEDIENTE

2.1. ¿Carecen de validez las boletas de pago entregadas a los trabajadores, cuando estas han sido enviadas por medio de vías electrónicas?

El Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo, mediante Informe No. 04 -2020-MTPE/2/14.1, de fecha 06 enero de 2020, emitido por Juan Carlos Gutiérrez Azabache, director general de Trabajo, sostiene lo siguiente:

“Que, en cuanto a los documento emitidos y remitidos, de índole laboral, se deben regir del Decreto Legislativo N°1310, el cual le otorga la autorización a los empleadores de poder hacer uso de las tecnologías de digitalización que tengan a la mano, para brindar la información y comunicación de los documentos físicos que tengan por entregar a los trabajadores”

Es entonces, con esta primera premisa, que podemos observar, que sí es válido poder otorgar documentos de índole laboral, tales como boletas de pago, ya que con esta nueva era tecnológica y tras haber enfrentado un Estado de Emergencia por la pandemia del Covid-19, hizo

y se hace necesario, el uso de las tecnologías para poder facilitar el acceso a los documentos sin restricciones.

Para mayor precisión, debemos considerar, citar el artículo 3, inciso 3.2 del Decreto Legislativo No. 1310-2017, en el cual se establece lo siguiente:

“Cuando se realice el pago de las obligaciones laborales, y estas sean depositadas por medio de entidades financieras, el empleador podrá sustituir la impresión y la entrega física de las boletas de pago, por la puesta a disposición al trabajador de estos documentos mediante el uso de plataformas tecnológicas de la información y comunicación, siempre y cuando el medio que sea utilizado pueda garantizar la constancia de emisión por parte del empleador, así como un adecuado y por su puesto razonable acceso por parte del trabajador. **Debe precisarse que para este supuesto no se requiere la firma del trabajador (el resaltado es nuestro)”**

Por lo que damos respuesta a la interrogante planteada, señalando que los documentos de índole laboral pueden firmarse electrónicamente y se puede utilizar para el envío cualquier medio de la tecnología que el trabajador haya estimado conveniente para recibirlo. Cuando se trate de aquellos documentos que sean emitidos de forma interna donde no es necesaria la constancia de aceptación, solo deberá constar la firma digital del responsable que emitió dicha boleta. Dichos documentos se tendrán por entregados o en conocimiento del trabajador con mera recepción en su buzón de correo electrónico u otros medios tecnológicos que haya establecido el mismo para su recepción.

Debemos precisar que dicha entrega de documentos a través de los medios tecnológicos será viable, siempre y cuando, cumpla con lo prescrito en el Decreto Legislativo No. 1310-2017, ello refiere a que, exista garantía de la emisión del documento por parte del empleador, tal como que se confirme la recepción electrónica del documento por parte del trabajador.

2.2. ¿Cuál es el medio idóneo para acreditar el pago de las obligaciones laborales?

Según lo dispuesto en el Artículo 18°, inciso 3 del Decreto Supremo No. 001-98-TR, el medio para acreditar el pago de las obligaciones laborales, es el siguiente:

"El pago de la remuneración se deberá acreditar con la boleta de pago, que debe estar firmada por el trabajador o con la respectiva constancia, cuando la misma se realice a través de terceros, (...) o mediante el uso de las plataformas tecnológicas de la información y comunicación. Teniéndose en cuenta que cuando se realice el pago de las

remuneraciones a través de las empresas de entidades del sistema financiero, el pago deberá acreditarse con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador (el subrayado es nuestro)”

En principio como detalla el párrafo anterior, podemos deducir, que si el empleador utiliza empresas del sistema financiero para realizar los pagos de las obligaciones laborales de sus trabajadores, tiene que acreditar que realizó el pago con una constancia de depósito, siendo necesario, que dicha constancia cuente primero con el número de cuenta de la trabajadora, que dicho número de cuenta coincida con la titularidad de la trabajadora, el monto a pagar coincida con el de la boleta expedida por el empleador y además, de la fecha en la cual se realizó la operación.

Asimismo, debemos hacer hincapié sobre lo contenido en el Decreto Legislativo No. 1499, publicado en mayo del 2020, en su Capítulo VI sobre las Medidas Relativas a la Garantía De Pago a los Trabajadores, el cual prescribe lo siguiente, en su Artículo 20°, incisos 20.1° y 20.2°, respectivamente:

“En el inciso 20.1°, refiere que los empleadores abonan obligatoriamente las remuneraciones y beneficios sociales de sus trabajadores a través de las entidades del sistema financiero.

En el inciso 20.2°, precisa que el pago realizado fuera del sistema financiero se presume no realizado, salvo prueba en contrario; sin perjuicio de la multa correspondiente conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR”

Es entonces que, con estas disposiciones, queda acreditado de que el único medio de pago idóneo y válido de las obligaciones laborales, es por medio de las entidades o empresas del sistema financiero, con el único fin de que se garantice el pago de estas, evitando de esta manera, que exista alguna disparidad o confusión por parte del empleador y el trabajador.

Ahora bien, con lo tratado en los párrafos anteriores, nace la siguiente interrogante: **¿Cuál sería el documento idóneo para acreditar la realización del pago de las obligaciones laborales?**

Para dar respuesta a esta interrogante, debemos mencionar la Resolución de Superintendencia No. 16-2020 -SUNAFIL del 17 de enero del 2020, que establece lo siguiente:

“El pago de las obligaciones laborales económicas se acredita con cualquier medio probatorio, sin perjuicio de que el empleador demuestre el cumplimiento de las obligaciones laborales accesorias, sea a través de medios físicos o informáticos”

Ello quiere decir, que cualquier documento que sea presentado por el empleador, que resulte óptimo idóneo y válido de acreditación, siempre y cuando se verifique que se cumpla con realizar las obligaciones laborales, ya sea utilizando medios de la tecnología o físicos, serán suficientes.

2.3. ¿Puede el empleador, que otorgó licencia con goce de haber en el Estado de Emergencia, realizar descuentos en la liquidación de los trabajadores que no compensaron la licencia?

Dado el momento, en que la trabajadora puso fin a su contrato de trabajo o cesó sus labores en el centro de trabajo, siendo el 31 de julio de 2020, estaba en vigencia el Decreto de Urgencia No. 029-2020, el cual nos precisa en su artículo 26.2° lo siguiente:

“(…) los empleadores otorgan una licencia con goce de haber a los trabajadores y servidores civiles, de acuerdo con lo siguiente: a) En el caso del sector público, se aplica la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional, salvo que el trabajador opte por otro mecanismo compensatorio. b) En el caso del sector privado, se aplica lo que acuerden las partes. A falta de acuerdo, corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional (el subrayado es nuestro)”

Siguiendo con lo prescrito en el párrafo anterior, podemos deducir, que en los casos en los que se realizó descuentos en la liquidación de beneficios sociales a los trabajadores del sector privado, por el motivo de que el empleador les otorgó licencia con goce de haber en el Estado de Emergencia Sanitaria por el Covid-19, y estos cesaron su vínculo laboral, sin haber compensado sus horas de trabajo, verificara a los trabajadores que no compensaron con horas, se les tendrá que realizar el descuento respectivo del abono de las horas no trabajadas por dicha licencia.

Hay que considerar, que por la fecha en que se dieron los hechos, se aplicó el Decreto de Urgencia No. 029-2020, el mismo que se encontraba vigente; sin embargo, la suscrita, considera necesario hacer referencia a la promulgación de la Ley No. 31632, vigente en la actualidad, que desarrolla las consideraciones para poder compensar las horas de trabajo no realizadas por los trabajadores y que en su momento obtuvieron licencia con goce de haber por el Estado de

Emergencia Sanitaria debido al Covid-19; asimismo, dicha norma hace referencia a que no procede realizar descuento en la liquidación de beneficios sociales por no haber compensado las horas no trabajadas. Conforme se establece en los artículos 3, 5 y 6° de la Ley No. 31632, respectivamente; que establecen lo siguiente: que se deberá compensar las horas después de la jornada de trabajo, sin sobrepasar las dos horas diarias, y las capacitaciones después del horario de trabajo también compensara tres horas de la licencia con goce de haber, además que dichas horas compensadas solo podrán ser realizadas durante un año después de la entrada en vigencia de la presente Ley.

III. POSICIÓN FUNDAMENTADA SOBRE LOS PROBLEMAS JURÍDICOS IDENTIFICADOS Y LAS RESOLUCIONES ADMINISTRATIVAS EMITIDAS

El Proceso Administrativo Laboral en SUNAFIL, se rige por la Ley Administrativa de Inspección de Trabajo y para tener noción de cómo se desarrolla la investigación ante una vulneración de derechos sociolaborales dentro de esta entidad, es necesario tener en cuenta, ciertos aspectos, entre ellos, que SUNAFIL se orienta principalmente en constatar los hechos de materia laboral que se ven afectados, partiendo de allí su finalidad por exigir el cumplimiento de las normas sociolaborales.

En cuanto al procedimiento, podemos decir, que este se divide en dos etapas; **la primera**, es una etapa instructora, en la cual el inspector de trabajo califica la denuncia presentada por la parte agraviada y genera una orden de inspección, posteriormente realiza una medida de requerimiento en la cual va a solicitar al inspeccionado, toda la información que necesite y que considere necesaria para que este pueda acreditar con documentos idóneos el cumplimiento de las obligaciones laborales que se encuentran afectas; asimismo, podrá realizar otras gestiones como realizar entrevistas tanto al trabajador como al empleador; además, podrá fiscalizar el lugar de trabajo. Posterior a ello, el inspector de trabajo evaluará cada uno de los medios probatorios que presentó el sujeto inspeccionado y considerará si estos acreditan y le generan certeza sobre el cumplimiento de las normas sociolaborales.

En el caso, que los medios probatorios presentados por el sujeto inspeccionado, no sean suficientes y no constituyan garantía de que este último haya realizado de manera oportuna y conforme a Ley el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales ante el trabajador afectado, se

procederá a levantar el Acta de Infracción, en la cual se le sanciona por el incumplimiento de dichas obligaciones y además por incumplir la medida de requerimiento.

Posterior a ello, se emitirá un Acta de Imputación de Cargos donde se confirmará lo advertido en el Acta de Infracción, seguido de ello, el sujeto inspeccionado procederá a emitir sus descargos frente a dichas medidas, una vez calificados los mismos, acto seguido realiza el informe final, dando pase a la **segunda etapa** que es la etapa sancionadora.

En esta etapa, se da por iniciado el Procedimiento Administrativo Sancionador, en la cual se emitirá en primera instancia, la Resolución de Sub Intendencia de Resolución, donde evaluará lo señalado en el Acta de Infracción y emitirá su pronunciamiento; posterior a ello, el sujeto inspeccionado podrá presentar su recurso de apelación sobre la decisión que tomó la primera instancia. Por el recurso de apelación interpuesto y absolviendo el grado, segunda instancia, procede a emitir la Resolución de Intendencia, donde resolverá los puntos que fueron materia de impugnación.

Por último, el sujeto inspeccionado podrá presentar su recurso de revisión, respecto de la Resolución de Intendencia, correspondiendo enviar la calificación de este recurso como última instancia, al Tribunal de Fiscalización Laboral.

3.1. Resolución de Sub Intendencia

Los puntos que se fijaron en esta resolución para realizar un análisis y fijar un criterio sobre las normas sociolaborales que se vieron incumplidas, fueron las siguientes: 1) el incumplimiento por parte del sujeto investigado – La Empresa A.S.S.L. para acreditar con documentos que permitan determinar la gestión para el otorgamiento y pago de remuneraciones, liquidación de CTS y liquidación de beneficios sociales; 2) los documentos presentados por el sujeto investigado no generan certeza suficiente; primero, porque las boletas de pago no han sido firmadas por la trabajadora y segundo, porque no se ha presentado constancia de pago o depósito efectuado en la cuenta de haberes de la extrabajadora afectada; 3) que los descuentos que se realizaron en su Liquidación de Beneficios Sociales y/o boleta de pago del mes de julio del 2020, no han sido acreditadas por la inspeccionada con documentos que permitan evaluar la entrega de dichos descuentos, en pago y en la oportunidad expuesta; 4) por las tres consideraciones anteriores se advierte que el sujeto investigado no ha dado cumplimiento a la medida de requerimiento.

Sin embargo, después de dar lectura a los criterios adoptados por SUNAFIL, mediante la resolución de Sub Intendencia, no me encuentro de acuerdo con dicha posición por las siguientes consideraciones.

Primero, se cuestiona que el sujeto investigado la Empresa A.S.S.L., no ha presentado documentos que permitan acreditar el pago de las obligaciones sociolaborales; sin embargo, puede observarse de lo actuado en el presente expediente, que la inspeccionada, presentó de forma oportuna, los documentos que le fueron solicitados en la Medida de Requerimiento y entre los presentados, están los importes de pago realizados mediante la entidad Bancaria Saga Falabella, que es donde la extrabajadora tiene su cuenta sueldo.

Pero debe tenerse en cuenta, dos puntos importantes, la denunciante, que es la extrabajadora de la Empresa A.S.S.L, no refiere en su denuncia que no se le ha cancelado el importe de sus remuneraciones, si no que no se le ha realizado el pago íntegro, es decir, que recibió un monto inferior al que debió percibir, de igual forma en su liquidación de beneficios sociales, en la que ella refiere haberse realizado descuentos por los días no trabajados por motivo del Estado de Emergencia por el Covid-19, el vale de consumo y adelanto de gratificaciones, además del íntegro del pago de CTS. De ello se desprende, que la extrabajadora sí ha recibido dichos pagos, pero no con los montos que ella creía, debían abonársele. Otro punto, es que Sunafil, no toma en cuenta los documentos que presenta la administrada porque no le generan certeza, por ende, califica que no se le ha pagado sus derechos sociolaborales.

De este modo podemos advertir que la controversia versa sobre la valoración de los medios probatorios presentados por la administrada, ya que como ha referido SUNAFIL, dichos documentos “no generan certeza”, sin embargo, queda inconclusa la motivación de por qué no pueden acreditar el pago de las obligaciones sociolaborales.

El primer medio probatorio cuestionado, son las boletas de pago emitidas por la Empresa A.S.S.L. a la ex trabajadora M.C.M.P.Z, por el hecho, de que estas no cuentan con la suscripción o firma de esta última. Pero no se ha tomado en consideración, que estas boletas han sido emitidas electrónicamente y enviadas por algún medio tecnológico; por ende, como se ha explicado en el Capítulo II del presente informe, cuando sean emitidas las boletas mediante un medio tecnológico, no será necesaria la suscripción de la trabajadora, solo la conformidad de la recepción, criterio que ha sido adoptado en el Decreto Legislativo No.1310 y que no se ha tomado en cuenta para la valoración de este medio probatorio.

El segundo medio probatorio que se cuestiona, son los “Resumen del Abono”, los cuales han sido emitidos por la entidad financiera Banco Saga Falabella, de donde se advierte lo abonado por las remuneraciones que le son otorgadas a la trabajadora; sin embargo, SUNAFIL, fundamenta que ese documento no le da certeza de pago, porque para que sea así, la administrada debe

presentar un comprobante o constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador, con fecha en el momento que se realizó y el concepto del abono.

Debemos resaltar primero, que la hoja de “Resumen del Abono”, con la que se pretende acreditar el pago de las obligaciones sociolaborales, ha sido emitida por una entidad financiera, segundo, del documento se observa lo siguiente: 1) el nombre de la Empresa A.S.S.L, quien es la que realizará la transacción; 2) la cantidad de personas a las que se les va a realizar el abono, siendo un total de 625; 3) el tipo de cuenta en que va a ser depositado, en este caso a la cuenta “sueldo”; 4) tipo de moneda “soles”; 5) concepto del abono denominado “haberess”, el cual hace referencia a las remuneraciones y/u otro pago; 6) monto total asignado a pagar a todas las cuentas sueldo S/. 604.44; 7) número de DNI de las personas a las que se le va a realizar el depósito; 8) número de cuenta sueldo de los trabajadores; 9) nombre del destinatario o trabajador; 10) monto asignado del pago al trabajador; y 11) estado de la operación del abonado.

Por ende, podemos advertir que dicho documento, brinda todas las características de un comprobante bancario o lo que comúnmente conocemos como voucher; la diferencia, que al ser “operaciones masivas”, es decir, que en una misma operación se consignó una cierta cantidad de personas para realizarles el depósito por la cantidad de dinero asignado, teniendo el mismo concepto que es de pago de haberess; ya que al ser empresas grandes, reclutan una gran cantidad de trabajadores, por ello realizan este tipo de pagos y modalidad de las transacciones.

Lo mencionado en el párrafo anterior, lo podemos comprobar, con lo dispuesto en la plataforma virtual del Banco Saga Falabella, donde al ingresar, nos brinda los pasos para recibir por parte del tarjetahabiente y abonar por parte de la Empresa, los sueldos consignados en la planilla. Ingresando en la plataforma, se informa lo siguiente:

- Por parte del cliente: debe aperturar una cuenta de ahorros con denominación “cuenta sueldo” para poder percibir los haberess que le serán depositados; ello le va a generar un número de cuenta y un número de cuenta interbancaria, para que sea presentada a su empleador.
- Por parte de la empresa: puede realizar el abono a sus colaboradores por medio de la plataforma Extranet, debe primero descargar la Plantilla de Actualización de RRBB (remuneraciones brutas) y completarla con los datos de la empresa y de los trabajadores; luego colocar el monto de la remuneración bruta de cada trabajador. Una vez llenado los datos deberá ingresarlo al Extranet y se generará el pago, de ello resultará como comprobante el “Resumen del Abono”

De igual forma se presenta el pago de CTS, que fue realizado mediante la entidad bancaria, Banco de Crédito del Perú – BCP, donde se emite un comprobante de pago denominado “Estado de Operaciones de Pagos Masivos”, el cual presenta las mismas características descritas en el comprobante de “Resumen del Abono”.

Este tipo de operación en el BCP, se realiza a través de su plataforma denominada “Telecrédito”, que es exclusiva para empresas; ello lo podemos verificar, a través de la Web de la entidad financiera, la misma que nos informa el procedimiento para realizar el pago a los trabajadores, a través de la creación de las cuentas sueldo y la inscripción a Telecrédito; asimismo, precisa que se debe llenar una plantilla de cuentas (sueldo y/o CTS), la misma que posteriormente, deberá enviarse al correo electrónico cuentasueldoycts@bcp.com.pe, y de esta manera, proceder a la creación de cuentas. Una vez aprobado, se podrá realizar los pagos masivos, los cuales van a generar como comprobante de la operación el “Estado de Operaciones de Pagos Masivos” a través de Telecrédito, tal como se aprecia en el documento presentado por el sujeto inspeccionado.

Asimismo, se hace hincapié, que por cada hoja de “Resumen del Abono” emitida, el monto abonado, es el mismo que le fue asignado en las boletas de pago de la ex trabajadora M.C.M.P.Z.

Ahora bien, en cuanto a los descuentos respecto de la Liquidación de Beneficios sociales, ellos se hicieron por el motivo de los quince días que se otorgaron por licencia con goce de haber ante el Estado de Emergencia por el Covid-19, conforme al Decreto de Urgencia No. 029-2020, por el cual, el trabajador se obligaba a compensar los días no trabajados; sin embargo, la trabajadora cesó su vínculo laboral sin haber compensado dichos días, por lo que el empleador procedió a descontarle de su liquidación lo que ya se le había abonado; Decreto de Urgencia, que no se tomó en cuenta para fundamentar los criterios de sanción.

Tal es así, con lo expuesto en los párrafos anteriores, podemos advertir, que no hubo una debida valoración por parte de SUNAFIL a los medios probatorios presentados por el sujeto inspeccionado, lo que ocasionó que se llegará a la indebida conclusión que no pudiera acreditarse el pago de las obligaciones sociolaborales, y en consecuencia, la imposición de infracciones y multas.

3.2. Resolución de Intendencia

Con la presente resolución se da respuesta al recurso de apelación presentado por el sujeto inspeccionado la Empresa A.S.S.L., donde esboza en sus fundamentos, que SUNAFIL no

ha valorado de manera adecuada los medios probatorios presentados, incurriendo en una falta a la debida motivación y debido proceso administrativo.

Sin embargo, SUNAFIL hace análisis de los argumentos presentados por la administrada y refiere que se ha actuado conforme a Ley y que, además, se ha respetado el debido proceso en todas las etapas del proceso administrativo; y en cuanto a la debida motivación, se ha pronunciado en cada una de las etapas y resoluciones emitidas, explicitando por qué la Empresa A.S.S.L., es merecedora de las infracciones que motivaron la imposición de multa ascendente a S/.31.022.00 nuevos soles. Por tanto, se declaró infundado su recurso de apelación.

Ante ello, me encuentro en desacuerdo con los fundamentos que SUNAFIL estableció en la presente resolución, porque como ya hemos descrito en el ítem 3.1, no se valoró de manera adecuada, los medios probatorios presentados por la administrada; es decir no se colocó el “porque” no le generaban certeza dichos documentos”; si bien es cierto, se mencionó en la resolución de Sub Intendencia, que no se podía acreditar los resúmenes de abono porque estos no tenían el concepto de pago y fecha, se ha podido advertir, que sí consta en dichos documentos esas consideraciones y que el documento presentado, es totalmente válido y acreditable por el pago de las remuneraciones, pago de CTS y liquidación de beneficios sociales.

Es por ello, que considero, hubo una falta a la debida motivación por parte de SUNAFIL, al no considerar la normativa vigente como el Decreto de Urgencia No. 029-2020 y para realizar los descuentos por licencia con goce de haber, expedido en el Estado de Emergencia por el Covid-19; pues, el Decreto Legislativo No. 1310, permite emitir boletas de pago sin la suscripción de la trabajadora cuando estos se hagan por medios de la tecnología, siempre y cuando, se acuse recepción de la misma; por lo que los documentos como “Resumen del Abono” y “Estado de Operaciones de Pago Masivo”, acreditan el pago de remuneraciones y CTS; resultan válidos y ciertos, ya que representan lo mismo a un comprobante o voucher de pago.

Como refiere la Guía Práctica sobre la Actividad Probatoria en los Procedimientos Administrativos (2016), establecido por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos; en su capítulo 2, inciso 2.1. prescribe lo siguiente:

“Cuando la autoridad administrativa, señala que cierto hecho, se encuentra probado y es el fundamento para la aplicación de una determinada norma, dicha autoridad debe indicar cuáles son todos aquellos elementos de juicio que le permiten sostener esa afirmación. No basta con que solo lo afirme, sino que tiene que mostrar el razonamiento que ha seguido para llegar a tal conclusión”

Por tanto, se puede inferir, que no solo basta decir que el documento presentado no genera certeza para que este no sea considerado válido, sino que se fundamente el porqué de esa conclusión.

De otro lado, también se debe indicar, que en los casos donde se cuestione la fiabilidad de la información que contiene dicho documento, no resulta suficiente solo el observar la falta de un requisito formal del documento, sino que es indispensable indicar el por qué la falta de tal requisito afectaría de alguna manera la fiabilidad de la información que este contiene.

3.3. Resolución del Tribunal de Fiscalización Laboral

En esta resolución, se desarrolla los aspectos que han sido considerados en el recurso de revisión presentado por la empresa inspeccionada A.S.S.L.

Es así, que de los fundamentos expuestos por el Tribunal de Fiscalización laboral, solo me encuentro de acuerdo con un fundamento, en el que se desarrolla por qué debió de habersele descontado a la trabajadora en su liquidación de beneficios sociales por la licencia con goce de haber de 15 días por el Estado de Emergencia por el Covid-19, donde se aplica el Decreto de Urgencia No. 029-2020, vigente en el momento que la ex trabajadora, cesó su vínculo de trabajo con la empleadora, la Empresa A.S.S.L.

Sin embargo, de los demás fundamentos, que se amparan en lo dispuesto por el Acta de Infracción, Resolución de Sub Intendencia y Resolución de Intendencia, no me encuentro de acuerdo, por lo fundamentos ya expuestos en los ítems 3.1 y 3.2. del presente informe.

IV. CONCLUSIONES

1. En la investigación del presente informe, se ha podido advertir, que, durante las actuaciones del proceso administrativo laboral, no se ha valorado de manera adecuada los medios probatorios presentados por el sujeto inspeccionado, los cuales son de suma importancia en cuanto a su calificación, puesto que van aportar la acreditación del cumplimiento de las obligaciones laborales que han sido materia de denuncia.
2. También se ha podido advertir la controversia a cerca de la emisión de la boletas de pago electrónicas, las mismas que no cuentan con la suscripción de la trabajadora, por lo cual resultaron ser inviables e inciertas de acreditación por parte de la autoridad administrativa, sin embargo como se ha mencionado en el transcurso del desarrollo de este informe, no es necesaria la suscripción de la trabajadora en la boleta de pago para que esta sea válida, cuando se utilice cualquier medio tecnológico para su emisión, solo basta con la confirmación de la recepción de la misma.
3. Ahora en cuanto al pago de las obligaciones laborales, el empleador solo podrá realizarlas mediante una entidad financiera a la cuenta que haya designado la trabajadora para que se le realice el depósito, y será este comprobante de depósito el que acredite haber cumplido con pagar dichas obligaciones, pero, como hemos podido observar los medios probatorios presentados por el sujeto investigado responden a pagos por importes masivos, es decir que en una misma operación se realizan varios depósitos en las cuentas de los trabajadores, medios probatorios que resultan viables y ciertos para acreditar el pago de las obligaciones laborales por parte del empleador.
4. Por último, respecto a los descuentos realizados por el empleador por el otorgamiento de licencia con goce de haber debido al Estado de Emergencia Sanitaria por Covid-19, al trabajador que culmino su vínculo laboral sin haber compensado las horas no laboradas que le fueron pagadas, se encuentra amparado por el Decreto de Urgencia 029-2020.

V. BIBLIOGRAFIA

1. Decreto Legislativo Que Establece Diversas Medidas Para Garantizar Y Fiscalizar La Protección De Los Derechos Socio Laborales De Los/As Trabajadores/ As En El Marco De La Emergencia Sanitaria Por el COVID – 19. Decreto Legislativo N°1499, Diario Oficial el Peruano. (2020).
2. Ley Que Dispone Medidas Para Garantizar Los Derechos De Los Trabajadores Afectados Por Las Disposiciones Legales Implementadas Durante La Emergencia Sanitaria Provocada Por La Covid-19. Ley 31632. Diario Oficial el Peruano. (2022).
3. Deza, T., Zarzosa, C., Burga, C. (2016). Guía Practica Sobre la Actividad Probatoria En Los Procedimientos Administrativos. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
4. Decreto Legislativo Que Aprueba Medidas Adicionales De Simplificación Administrativa, Decreto Legislativo N°1310. Diario Oficial el Peruano. (2016).
5. Dictan Medidas Complementarias Destinadas Al Financiamiento De La Micro Y Pequeña Empresa Y Otras Medidas Para La Reducción Del Impacto Del Covid-19 En La Economía Peruana. Decreto de Urgencia N°029-2020. Diario Oficial el Peruano. (2020)

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 215-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE

IMPUGNANTE : A [REDACTED]

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 081-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE

MATERIA : - RELACIONES LABORALES
- LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara por mayoría FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por ALLUS SPAIN SL SUCURSAL DEL PERÚ en contra de la Resolución de Intendencia N° 081-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de mayo de 2021

Lima, 12 de julio de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por AL [REDACTED] (en adelante la impugnante) contra la Resolución de Intendencia N° 081-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de mayo de 2021 (en adelante la resolución impugnada) expedida en el marco del procedimiento sancionador;

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 1854-2020-SUNAFIL/IRE-LAM, 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° 188-2020-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el Acta de Infracción), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de tres (03) infracciones graves a la normativa sociolaboral, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Compensación por tiempo de servicios (incluye todas), Jornada, Horario de Trabajo y Descansos Remunerados (sub materia: vacaciones) y Remuneraciones (sub materia: Gratificaciones).

1.2 Mediante Imputación de cargos N° 254-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI del 01 de octubre de 2020 y notificada el 02 de noviembre de 2020, 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 Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 307-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/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° 108-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE de fecha 27 de enero de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 31,562.00 por haber incurrido en:

- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por el incumplimiento del pago íntegro de la remuneración correspondiente al período abril 2020 y julio 2020, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, ascendente a S/ 6,751.00.
- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por no depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios, períodos 01 de octubre de 2019 al 31 de julio de 2020, tipificada en el numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT, ascendente a S/ 6,751.00.
- Una infracción GRAVE en materia de relaciones laborales, por el incumplimiento de pago de la remuneración vacacional, períodos 01 de octubre de 2019 al 31 de julio de 2020, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, ascendente a S/ 6,751.00.
- Una infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento, de fecha 08 de octubre de 2020, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, ascendente a S/ 6,751.00.

1.4 Mediante escrito de fecha 11 de marzo de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 108-2011-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:

- i. Se ha vulnerado el derecho al debido proceso, por falta de precisión de la norma incumplida.
- ii. La resolución ha inobservado el criterio normativo que refiere la Resolución de Superintendencia N° 016-2020-SUNAFIL, relativo a la acreditación del pago de obligaciones laborales económicas.
- iii. La motivación usada en la resolución para determinar la no acreditación del pago de beneficios sociales incurre en la causal de nulidad del numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- iv. No se ha valorado que la gratificación de julio 2020 fue depositada adelantadamente a la señorita [REDACTED] el 10 de julio de 2020.
- v. No se ha tenido en cuenta el principio de presunción de veracidad prescrito en el Título Preliminar del TUO de la LPAG.
- vi. El descuento por concepto de pago en exceso consignado en la boleta de pago y/o hoja de liquidación se sustenta en la falta de compensación de la licencia con goce de haber otorgado a la trabajadora en el período comprendido desde el 16 de marzo de 2020 al 30 de marzo de 2020.
- vii. Respecto del descuento consignado en la boleta de pago y/o hoja de liquidación consignado como "Desc. Vale Cons. TR", señalan que éste es un concepto no remunerativo y su inclusión era necesaria sólo desde el aspecto contable.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 081-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de mayo de 2021², la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 108-2011-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por considerar lo siguiente:

- i. Los argumentos del recurso de revisión son los mismos utilizados por la impugnante en los descargos presentados ante la Autoridad Instrucciona y la Autoridad Sancionadora, los cuales fueron debidamente desvirtuados, "...determinándose que el inspeccionado incurrió en tres (03) infracciones graves en materia de relaciones laborales tipificadas en los numerales 24.4 y 24.5 del artículo 24 del RLGIT, y una infracción muy grave a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT".
- ii. Durante la etapa inspectiva, se acreditó que la impugnante remitió boletas de pago sin la suscripción de la trabajadora afectada así como "...hojas denominadas 'resúmenes de abono' con los que se pretende acreditar el pago de las remuneraciones e incluida la vacacional, dicha información no ofrece certeza de pago o depósito efectuado en cuenta de haberes a través de entidades del sistema financiero a favor de la denunciante, así como no sustentó objetivamente los descuentos efectuados en su liquidación de beneficios sociales, evidenciándose la vulneración de los derechos constitucionales de la trabajadora afectada."

² Notificada a la inspeccionada el 06 de mayo de 2021.

- iii. La impugnante ha vulnerado el precepto reconocido en el numeral 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú al efectuar las retenciones y los descuentos, vulnerando "... los derechos constitucionales de la trabajadora afectada [REDACTED] y [REDACTED]".
- iv. Respecto de la idoneidad de los documentos presentados por la impugnante para acreditar el pago efectivo de las vacaciones y gratificaciones, cita al artículo 18 del Decreto Supremo N° 001-98-TR, señalando que "...las boletas de pago y la hoja de liquidación de beneficios sociales, ambas sin firma presentada por el apelante, así como la el (sic) documento titulado 'Resúmen del Abono' no permiten determinar la fecha ni el concepto del pago efectuado a la trabajadora afectada, por lo que esta instancia coincide con el criterio adoptado (...) al no resultar un documento idóneo para acreditar dicho pago".
- v. Respecto de la supuesta falta de motivación, señala que la motivación constituye una garantía constitucional del administrado, advirtiéndose que la Resolución de Sub Intendencia de Resolución N° 108-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE cumple con el sustento jurídico por el cual se ha determinado la sanción, así como detallado de manera adecuada la conducta infractora, la norma vulnerada y la tipificación legal.
- vi. Respecto de la configuración de invalidez de un acto administrativo por falta de motivación, señala que la resolución impugnada se encuentra "...debidamente fundamentada y motivada, sustentándose en razones de hecho y de derecho que conllevaron a determinar la sanción impuesta...", respetando el debido procedimiento de la impugnante, "...tanto en la etapa inspectiva como sancionadora.
- vii. Por ello, se confirma la sanción impuesta en todos sus extremos, al no encontrarse suficiente argumentación fáctica ni jurídica en los descargos de la accionante.

1.6 Mediante escrito de fecha 26 de mayo de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 081-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE.

1.7 La Intendencia Regional de Lambayeque admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum-000464-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 01 de junio de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 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."



212

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 089-2021-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.

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."

⁶Decreto 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."

⁷Decreto 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."

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 RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE ALLUS SPAIN S.L. SUCURSAL DEL PERU

4.1 De la revisión de los actuados, se ha identificado que ALLUS SPAIN S.L. SUCURSAL DEL PERU presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 081-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/. 31,562.00 por la comisión de las infracciones tipificadas como GRAVES y MUY GRAVES previstas en los artículos 24.4, 24.5 y 46.7 del



213

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

RLGIT respectivamente, 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 A [REDACTED] L [REDACTED] U, teniendo en cuenta el carácter unitario que tiene el cumplimiento de la medida de requerimiento.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 5.1 Mediante escrito de fecha 26 de mayo, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 081-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, señalando los siguientes extremos:

- No se han aplicado los artículos 18 y 19 del Decreto Supremo N° 001-98-TR ni el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1310 respecto de la acreditación del pago de las boletas y otros, así como en lo referente a la emisión de boletas de pago mediante el uso de medios tecnológicos.

Señala que los reportes de resúmenes de abono presentados durante el procedimiento inspectivo y sancionador son reportes obtenidos directamente desde la plataforma financiera a través de la cual hacen los respectivos depósitos remunerativos, acreditándose el depósito en la cuenta de la ex trabajadora M [REDACTED] P [REDACTED] o.

Señala que ha acreditado el pago de las vacaciones, (36 días de vacaciones adelantadas), la CTS y otros según ha venido acreditando, indicándose en estos documentos el estado de "ABONADO", por lo que es "...arbitrario y sesgado contra nuestra parte que respecto de estos conceptos que hemos cancelado, la autoridad administrativa nos imponga una multa pese a que (...) fue cancelado por nuestra parte".

- Se ha producido el apartamiento inmotivado del criterio normativo establecido mediante Resolución de Superintendencia N° 016-2020-SUNAFIL, referido a la acreditación del pago de obligaciones laborales económicas; vulnerándose así

⁸ Iniciándose el plazo el 07 de mayo de 2021.

nuestro derecho a un debido proceso en su faz de valoración debida de la prueba ofrecida.

La impugnante señala que de acuerdo con el referido criterio "...se posibilita al empleador acreditar los pagos laborales mediante cualquier medio probatorio, siendo válido para ello los presentados a través de medios electrónicos, por lo que definitivamente en la recurrida se ha producido un apartamiento inmotivado a este criterio normativo de SUNAFIL, puesto que se ha invalidado reportes financieros que sí son válidos conforme a este criterio normativo de SUNAFIL.", añadiendo que

"Se puede apreciar en boletas de pago anexadas que los abonos fueron realizados, A partir de la revisión de los abonos que aparecen en las transferencias realizadas y las boletas de pago presentadas se pudo haber advertido que cumplimos con el pago de las obligaciones labores económicas, tanto de las boletas de pago como de la liquidación de beneficios sociales.

Por lo que, el argumento esgrimido por la autoridad administrativo referido a que de "las boletas de pago donde no aparece la firma de la trabajadora afectada, así como los estados de operaciones de pagos masivos, mediante el cual pretende acreditar el pago no ofrecen certeza del depósito realizado en la cuenta de haberes de la trabajadora afectada" resulta totalmente errada. "

De igual manera, cita el numeral 7.1.3.7 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII – Directiva que regula el Procedimiento Administrativo Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo, en cuyo literal a) se hace expresa referencia a la descripción y valoración de las pruebas que sirvan para sustentar la decisión contenida en las resoluciones emitidas por las autoridades sancionadoras.

- No se ha aplicado el artículo 44 de la Ley General de Inspección, específicamente la observación del debido proceso respecto de la prueba presentada en relación al pago de las boletas de remuneración y otros

Reitera que el reporte de pago presentado, fue obtenido como usuarios del sistema financiero, siendo válidos los documentos remitidos en los escritos anteriores.

- No se ha aplicado el Principio de presunción de veracidad prescrito en el Título Preliminar del TUO de la LPAG

La impugnante refiere que en aplicación de este principio, correspondía asumir los reportes de pago presentados como ciertos.

- No se ha aplicado la causal de nulidad del numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG

La impugnante refiere que en aplicación de este principio, correspondía asumir los reportes de pago presentados como ciertos.

- No se ha aplicado el principio de la observación del debido proceso previsto en el artículo 44 de la LGIT, respecto de la valoración de las pruebas, al no haberse



214

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

valorado debidamente el pago adelantado de la gratificación por el monto de S/ 1,008.06 soles, depósito acreditado con las transferencias presentadas

La impugnante refiere que para fines meramente contables se colocó en el rubro de ingreso y también de descuento la gratificación julio 2020, a fin de evitar la duplicidad del pago, ya que este depósito ya se había efectuado.

- No se ha aplicado lo señalado por el Decreto Supremo N° 026-2020, Decreto Supremo N° 029-2020, que señalan que la licencia con goce de haber otorgada a la trabajadora por el periodo del 16 al 30 de marzo de 2020 era compensable, por tanto, correspondía ser descontada por falta de compensación

La impugnante señala que rubro de descuento "DESC. PAGO EN EXCESO" por el monto de S/ 465.00 se sustenta en "...la falta de compensación de la licencia con goce de haber otorgado a la trabajadora..." en el período antes señalado, de acuerdo con el artículo 20.2 del Decreto de Urgencia N° 026-2020 y el artículo 26.2 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, por lo que al no haberse compensado tales días conforme a lo señalado en los dispositivos citados, correspondía el descuento del pago en exceso.

Cita que no realizar el descuento, atentaría contra el "carácter contraprestativo" que tiene la remuneración, de acuerdo con el artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97 TR.

- No se ha aplicado el Principio de la observancia del debido proceso previsto en el artículo 44 de la LGIT respecto de la valoración de las pruebas, dado que no se ha considerado que el Vale de Consumo TR no constituye un concepto remunerativo, de acuerdo con la Ley N° 28051.

La impugnante señala que "...en relación a la presunta falta de pago del vale de consumo TR, debemos precisar en primer lugar que tal es un concepto no remunerativo (en atención a la Ley N° 28051 o Ley de prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada), y en segundo lugar era necesario sólo desde el aspecto contable esta mención en la parte de deducción".

Añade que:

"Dado que nuestra representada ya le había efectuado adelantadamente el depósito de S/. 140.00 en su tarjeta de regalo, es por eso que para fines meramente contables que se colocó en el rubro de ingreso y también de descuento este concepto no remunerativo, a fin de evitar una duplicidad de pago, ya que reiteramos este depósito ya adelantadamente lo habíamos efectuado en la tarjeta de regalo de la trabajadora, y era necesaria su consignación en la boleta para fines de registro estrictamente contable.

El supuesto descuento de S/ 140.00 por Vale de Consumo TR, que aparece en la Liquidación de Beneficios Sociales y Boleta de Liquidación de Beneficios sociales tanto como ingreso y descuento se debe estrictamente a la razón contable antes descrita, pues la mencionada señorita adelantadamente en Junio ya había recibido el depósito de esos montos en su tarjeta de regalo, y este proceder de ingreso y descuento sobre el mismo era necesario para fines meramente contables, a fin de evitar una duplicidad de pagos, ya que reiteramos este depósito ya adelantadamente en Junio lo habíamos efectuado en la tarjeta de regalo de la trabajadora."

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

De la creación de la Sunafil y sus competencias

- 6.1 Como se señaló en el punto 2.1 de la presente resolución, mediante Ley N° 29981, promulgada el 15 de enero de 2013, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral⁹, entendida como la autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo.¹⁰
- 6.2 Dentro sus funciones, la Sunafil supervisa y fiscaliza el cumplimiento del orden jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo¹¹ en el ámbito del régimen laboral privado¹² y bajo los alcances de la Ley N° 31131¹³ a nivel nacional, en su calidad de autoridad central de inspección del trabajo, disponiéndose para este fin la transferencia de los "órganos, unidades orgánicas y cargos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, referidas a la supervisión y fiscalización del cumplimiento de la normativa sociolaboral".¹⁴
- 6.3 Por ello, el Tribunal de Fiscalización Laboral, en su calidad de última instancia administrativa de la autoridad central de inspección del trabajo, encargada de la

⁹ Iniciando funciones el 01 de abril de 2014, según lo dispuesto por el artículo 2 de la Resolución Ministerial N° 037-2014-TR. La transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la Sunafil, se realizó el 31 de marzo de 2014, según lo dispuesto en el artículo 1 de la resolución en mención.

¹⁰ 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, Ley N° 29981

Artículo 18. Ente rector

La Sunafil es la autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo a que se refiere la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; y como ente rector de ese sistema funcional dicta normas y establece procedimientos para asegurar el cumplimiento de las políticas públicas en materia de su competencia que requieren de la participación de otras entidades del Estado, garantizando el funcionamiento del Sistema con la participación de los gobiernos regionales y de otras entidades del Estado según corresponda.

¹¹ 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, Ley N° 29981

"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."

¹² Considerar los alcances del literal "l" del artículo 4 de la Ley N° 29981, para aquellos trabajadores que presten servicios en entidades públicas sujetas al régimen laboral.

¹³ Mediante la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, se estableció que la fiscalización de las condiciones contractuales o convencionales, así como las condiciones legales de los trabajadores bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) estaría a cargo de la Sunafil.

¹⁴ Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29981



215

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

supervisión y fiscalización del ordenamiento jurídico sociolaborales, que comprende los derechos laborales, previsionales, de seguridad y salud en el trabajo y todos los que se derivan de la relación laboral. Por tanto, tiene potestad de conocer -a través del recurso extraordinario de revisión- las resoluciones de segunda instancia, emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo dentro de los procedimientos administrativos sancionadores iniciados como consecuencia de las competencias que la Ley N° 29981 le asigna a la Sunafil.

- 6.4** En ese orden de ideas, junto con la creación de la Sunafil, la Ley N° 29981 modificó a la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, asignándose a éstos la competencia en la inspección respecto de aquellas microempresas¹⁵ bajo su ámbito de competencia territorial; posteriormente, mediante Ley N° 30814, Ley de fortalecimiento del Sistema de Inspección del Trabajo, se dispuso que de manera temporal se asignarían éstas competencias y funciones en materia de inspección del trabajo (de los Gobiernos Regionales) por un plazo de ocho (08) años contados a partir de la vigencia de dicha ley¹⁶ a la Sunafil, disponiéndose que en aquellos ámbitos de gobierno regional en donde se haya implementado una Intendencia Regional de la Sunafil, esta transferencia se efectuaría a partir de la vigencia de dicha ley y de manera progresiva; debiéndose implementar Intendencias Regionales en aquellos ámbitos en los cuales éstas no se habían implementado hasta el 31 de diciembre de 2020.
- 6.5** Es importante señalar que las Intendencias Regionales a las que la Ley N° 30814 hace mención se encuentran descritas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Sunafil¹⁷ (y cuya redacción inicial tuvo un desarrollo posterior a través de la modificación del Decreto Supremo N° 009-2013-TR¹⁸), teniendo éstas la naturaleza de órganos desconcentrados encargados -entre otras funciones- de desarrollar y ejecutar las actuaciones inspectivas de fiscalización que le fueron otorgadas a la Sunafil como autoridad central del Sistema de Inspección del Trabajo, entendido éste como un "...sistema único, polivalente e integrado en dependencia técnica, orgánica y funcional directa de la Autoridad Central de la Inspección del Trabajo"¹⁹.
- 6.6** En este extremo, cabe recordar que los órganos desconcentrados son aquellos "que desarrollan funciones sustantivas para prestar bienes o servicios, y se crean para atender necesidades no cubiertas en el territorio"²⁰, actuando en representación de la

¹⁵ Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, que modificó el literal f) del artículo 48 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

¹⁶ A partir del 10 de julio de 2018, en tanto la referida ley fue publicada el 09 de julio de 2018 en el diario oficial El Peruano.

¹⁷ Aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR.

¹⁸ Decreto Supremo que modifica el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, publicado el 25 de octubre de 2013.

¹⁹ Artículo 18 de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806.

²⁰ Decreto Supremo que aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, Decreto Supremo N° 054-2018-PCM

entidad de la cual forman parte, es decir, que la competencia de la Sunafil no se pierde o difumina por esta desconcentración, sino que ésta responde a un criterio organizativo, conservando sus competencias como autoridad central²¹.

6.7 Teniéndose establecidos estos alcances, corresponde analizar lo expuesto por la impugnante en el recurso de revisión materia de autos, a la luz de los expedientes administrativos (inspectivo y sancionador) y lo señalado por la Intendencia Regional de Lambayeque en la resolución impugnada.

6.8 Acorde con la competencia atribuida a este Tribunal respecto de la revisión de las resoluciones emitidas en segunda instancia por las autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo a nivel nacional que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RGLIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descrita; y de los argumentos del recurso de revisión se observa que éste contiene referencias a materias que no son de competencia de este Tribunal, por lo cual corresponde identificar aquellos extremos sobre los cuales esta Sala puede pronunciarse.

6.9 En el caso de A [REDACTED] RÚ, las instancias inferiores le han impuesto una multa de S/ 31,562.00 (Treinta y un mil quinientos sesenta y dos con 00/100 soles), por la comisión de tres (03) infracciones graves en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva por incumplir el requerimiento de pagar determinada suma de dinero a la trabajadora afectada, según el siguiente detalle:

N°	Conducta	Norma Infringida	Tipificación	Gravedad	Número de trabajadores afectados	Propuesta de monto de multa	Monto UIT
1	Por no pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones correspondientes al período abril y julio 2020 a favor de M [REDACTED] C [REDACTED] la [REDACTED] S [REDACTED] Z [REDACTED]	Artículo 23, 24 de la Constitución Política del Perú Artículo 6 del Decreto Supremo N° 003-97-TR	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT	Grave	01	S/ 6,751.00 (1.57 UIT)	S/ 4,300.00
2	No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios, períodos 01 de octubre de 2019 hasta el 31 de julio de 2020 a favor de M [REDACTED] C [REDACTED] H [REDACTED] Z [REDACTED]	Artículo 22, 24 y 28 de la Constitución Política del Perú Artículo 2 y 21 del Decreto Supremo N° 001-97-TR	Numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT	Grave	01	S/ 6,751.00 (1.57 UIT)	S/ 4,300.00

²¹ En ese sentido, el texto original del artículo 37 y el actual artículo 47 del ROF de la Sunafil establecen que las Intendencias Regionales dependen jerárquicamente del Despacho del Superintendente de la Sunafil.



216

Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

3	No acreditar el pago de la remuneración vacacional del período comprendido entre el 01 de octubre de 2019 hasta el 31 de julio de 2020 a favor de N. [REDACTED] C. [REDACTED] a [REDACTED] Z. [REDACTED]	Artículo 25 de la Constitución Política del Perú Artículo 10, 15 y 23 del Decreto Legislativo N° 713	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT	Grave	01	S/ 6,751.00 (1.57 UIT)	S/ 4,300.00
4	No cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral	Artículos 9 y 14 de la Ley N° 28806	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.	Muy grave	01	S/ 11,309.00 (2.63 UIT)	S/ 4,300.00
MONTO TOTAL DE LA MULTA (S/):						31,562.00	

En consecuencia, para determinar la corrección jurídica del requerimiento, este Tribunal debe analizar si el administrado estaba obligado o no a cumplir con él, lo cual exige determinar la legalidad de dicha orden.

De la compensación de la licencia con goce de haber con la liquidación de beneficios sociales y de la posibilidad de efectuar descuentos unilaterales a efecto de compensar la licencia con goce de haber otorgada durante el Estado de Emergencia

6.10 El Decreto de Urgencia N° 029-2020 estableció que las medidas aplicables a las empresas del sector privado que realizaran actividades que no fueran esenciales y que no pudiesen aplicar el trabajo remoto, durante la vigencia del estado de emergencia nacional, están obligadas a otorgar una licencia con goce de haber a sus trabajadores y servidores civiles, de carácter "compensable". En el sector público la compensación de horas debe realizarse al finalizar el estado de emergencia, salvo que el trabajador "opte por otro mecanismo compensatorio"²² En cambio, en el sector privado la compensación debe realizarse de acuerdo a lo que pacten las partes y, en caso de no llegar a un acuerdo, "corresponde la compensación de horas posterior a la vigencia del Estado de Emergencia Nacional"²³.

²² Art. 26.1 a)

²³ Art. 26 b).

- 6.11** De la norma precitada, se infiere que, durante la vigencia del Estado de Emergencia, y en aquellos casos en los que las actividades de los trabajadores no fueran esenciales o no se autorizase el reinicio de actividades y/o no pudieran realizar sus labores en forma presencial ni remota, debía aplicarse una licencia con goce de haber compensable, es decir, que se imponía al empleador la obligación de pagar la remuneración y al trabajador, la de trabajar las horas pagadas cuando se autorizase al reinicio de actividades de la empresa. En este caso, de acuerdo con la mencionada norma, debía celebrarse necesariamente un pacto entre la empresa y el trabajador, para establecerla compensación mientras estuviera vigente el Estado de Emergencia Sanitaria. Y, de no llegar a un acuerdo, el trabajo debe prestarse una vez finalizado el Estado de Emergencia, de acuerdo con lo que el empleador determine.
- 6.12** Es importante destacar que la situación de acreedor que asume el empleador frente al trabajador le faculta a proponer que la compensación se realice con horas adicionales de trabajo o mediante descuentos de su remuneración. Se entiende que estos últimos deben realizarse teniendo en cuenta el carácter alimentario que tiene la remuneración, tanto para el trabajador como para su familia²⁴.
- 6.13** La licencia con goce de haber que motiva este expediente sancionador, no se ha originado en la voluntad del empleador ni del trabajador, sino que responde a un mandato legal que adelanta el pago de la retribución por servicios que se prestarán en el futuro, generándose así un adelanto de remuneraciones. De este modo, el empleador se convierte en acreedor de un crédito frente al trabajador, puesto que el contrato de trabajo es de "naturaleza bilateral, recíproco, conmutativo, ya que la medida de la obligación de una de las partes es igual al cumplimiento que la otra haga de la suya."²⁵
- 6.14** El Decreto de Urgencia N° 029-2020 ratifica este carácter sinalagmático de la relación jurídica, al establecer la necesidad de compensar el pago con horas de trabajo en el futuro. En este orden de ideas se debe recordar que el Decreto de Urgencia N° 038-2020, en su cuarta disposición complementaria y final, establece que "para todo aquello que no ha sido previsto en el Título II del presente Decreto de Urgencia, el empleador puede adoptar las medidas establecidas en el marco laboral vigente". Consecuentemente, para resolver cualquier supuesto no previsto por estas disposiciones, que precisaron cómo se podía compensar las horas dejadas de laborar, bajo la modalidad de licencia con goce de haber, es necesario remitirse a la legislación laboral ordinaria.
- 6.15** Por tanto, al haber expirado el contrato de trabajo durante el Estado de Emergencia Nacional sin que la trabajadora cumpliera con la compensación correspondiente, se configuró un "adelanto de remuneraciones" que, como tal, debe ser descontado de aquellas que tuviera en su poder el empleador, por el carácter sinalagmático del contrato de trabajo y por el carácter "compensable" de la mencionada licencia con goce de haber. En consecuencia, procedía el descuento de sus beneficios sociales e, inclusive, en caso de haberlo, de las utilidades a las que tuviera derecho.
- 6.16** Se entiende por beneficios sociales los montos de dinero que surgen, en relación directa con el trabajo efectivo realizado por el trabajador y a su remuneración, que no haya sido abonados aún al trabajador y a los que tiene derecho al momento del cese. Por tanto,

²⁴ Constitución del Perú, Artículo 24.- Derechos del trabajador.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

²⁵ PACHECO ZERGA, Luz. "Los elementos esenciales del contrato de trabajo." *Revista de Derecho*, N°. 13 (2012): 29-54.



217

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

la liquidación de beneficios sociales comprende, tanto la remuneración a la que tuviera derecho por los servicios prestados desde la última vez que le fueron cancelados, como, -en caso haya superado el mes de servicios-, el monto que corresponda al récord trunco o completo de los siguientes beneficios laborales: remuneración²⁶, vacaciones²⁷, gratificaciones²⁸ y compensación por tiempo de servicios²⁹. Todos estos beneficios constituyen una suerte de remuneración diferida, ya que se calculan y pagan, como ya se ha dicho, en relación a los servicios prestados y a la remuneración recibida. También constituye una remuneración diferida la participación en las utilidades para aquellas empresas que están obligadas a distribuirlas entre sus trabajadores³⁰, que deben calcularse por día laborado y pagarse dentro de los 30 días naturales (calendario) siguientes al vencimiento del plazo legal para la presentación de la Declaración Jurada Anual del Impuesto a la Renta³¹.

6.17 En este orden de ideas, el administrado se encuentra facultado a descontar lo adeudado por la trabajadora [REDACTED], por concepto de adelanto de remuneraciones, afectando todos los conceptos antes mencionados. Así, en el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), de acuerdo al art. 40 del TUO del Decreto Legislativo 650,³² el empleador puede retener directamente hasta el 50% de la compensación y, de no ser suficiente para cubrir el crédito, "le será abonado por el depositario con cargo a la compensación por tiempo de servicios del trabajador y sus intereses, a cuyo efecto en la constancia respectiva el empleador especificará la suma que le será entregada directamente por el depositario"³³, respetando siempre el tope del 50% antes señalado.

6.18 Por otro lado, se aprecia que el contrato que el empleador mantenía con la trabajadora N [REDACTED] no culminó con fecha 31 de junio de 2020, quien cuestionó los montos descontados por la impugnante, en la liquidación de beneficios sociales que recibió. En ese sentido, y de conformidad con lo dispuesto por la normativa vigente³⁴, la denunciante debía compensar el pago recibido por el trabajo no realizado. En consecuencia, el empleador estaba facultado a cobrar esa deuda de las remuneraciones que tuviera en su poder, como se aprecia de la Liquidación de

²⁶ Cfr. Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), art. 6.

²⁷ Cfr. Decreto Legislativo 713.

²⁸ Cfr. Ley 27735.

²⁹ Cfr. TUO del Dec. Leg. 650.

³⁰ Cfr. Dec. Leg. 892.

³¹ Cfr. Dec. Leg. 892. Art. 6.

³² Artículo 40.- La compensación por el tiempo de servicios devengada al 31 de diciembre de 1990, así como los depósitos de la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo pueden garantizar sumas adeudadas por los trabajadores a sus empleadores por concepto de préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por su empleador, siempre que no excedan en conjunto del 50% del beneficio

³³ TUO Dec. Leg. 650, art. 47.

³⁴ Cfr. D.U. 029-2020, art. 26 b).

Beneficios Sociales la cual comprendía, entre otros conceptos, el referido a la remuneración vacacional ³⁵:

A [REDACTED] rru

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

Datos Personales

Nombres y Apellidos : [REDACTED] A
 Cargo : 40000152 REP DE VTA S CTA S LOCALES
 Codigo : 50052755
 Fecha de Ingreso : 01.10.2019
 Fecha de Cese : 31.07.2020
 Motivo de cese :
 Tiempo de Servicios : 10 Meses

Remuneraciones Computable:	CTS	VACACIONES	GRATIFICACION
REMUNERACION COMPUTABLE	0.00	0.00	0.00

CALCULOS

COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS (CTS)

1.1 Periodos Cancelados
 Total Periodo: del 01.10.2019 al 30.04.2020

	Base Imponible	Base dias	Dias Com.	
1.2 Periodos Pendiente de Pago Del 01/05/2020 al 31/07/2020	0.00	360	99.00	268.63
Total de CTS pendiente				268.63

VACACIONES

Vacaciones Pendientes	0.00	360	0.00	0.00
Vacaciones Truncas	0.00	30	11.33	351.23
Total Vacaciones				351.23

GRATIFICACIÓN TRUNCA
 Del 10/07/2020 al 31/07/2020

Total Gratificaciones	0.00	180	0.00	155.00
Bono Ley N° 29351				13.95
Otros días Trabajados	0.00	30	29.00	868.00
Otros Ingresos Horas Nocturnas / Comisiones / Remuneración Vacacional				1,203.06
TOTAL INGRESOS				2,157.41

RETENCIONES Y/O DESCUENTOS Y A PORTES

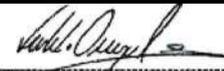
	Base AFP	Porcentaje		
AFP FONDO DE JUBILACION	571.77	10.00	-	57.16
AFP PRIMA DE SEGURO	571.77	1.35	-	7.72
AFP COMISION	571.77	0.38	-	2.17
DESC. A DEL. GRATIF				1,008.06
DESC. PAGO EN EXCESO				465.00
DESC. VALE CONS TR				140.00
TOTAL RETENCIONES Y/O DESCUENTOS				1,660.13
TOTAL NETO A PAGAR				477.28

A PORTE EMPLEADOR

	Si Base	Porcentaje		
ESSALUD	571.77	9.00	-	51.46
TOTAL				51.46

Son QUATROCIENTOS SETENTA Y SIETE CON 28/100 Soles

Declaro haber recibido a entera satisfacción mis Beneficios Sociales, de acuerdo a Ley, no teniendo nada que reclamar.


 Violeta Orozco Arbulú
 DNI: 07929134

Doc. Nacional de Identificación [REDACTED] A

6.19 En consecuencia, los descuentos efectuados por parte de la impugnante se encuentran conforme a Ley, siendo amparable el recurso en estos extremos.

Respecto del no cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento

6.20 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

³⁵ Liquidación de beneficios sociales de la trabajadora Magna Giuliana Guevara Silva, adjunto al recurso de revisión.



218

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.

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

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse”. (el énfasis es añadido)

6.22 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**, (...), según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización”. (el énfasis es añadido)

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

6.24 En tal sentido, de las actuaciones realizadas se evidencia que el inspector comisionado emitió la medida de requerimiento del 08 de octubre de 2020³⁶, con la finalidad de que la impugnante cumpla con acreditar el pago de los siguientes conceptos a favor de la denunciante, la señorita [REDACTED]: i) El pago íntegro de la remuneración de los periodos abril y julio 2020, ii) El pago de la remuneración vacacional del período 01 de octubre 2019 hasta el 31 de julio de 2020, iii) el depósito/pago íntegro de la compensación por tiempo de servicios (CTS) del período 01

³⁶ Obrante a folios 49 y siguientes del expediente inspectivo.

de octubre de 2019 hasta el 31 de julio de 2020. Para el cumplimiento de las mismas, otorgó un plazo de tres (03) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.

- 6.25** La empresa, por considerar que tenía derecho a retener los montos de la trabajadora antes mencionada, no cumplió con el requerimiento, por lo que, a criterio de la autoridad sancionadora, se configuró una infracción muy grave y le ordenó pagar una multa de S/ 11,309.00 por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, del total señalado en el numeral 6.9 de la presente resolución.
- 6.26** Se debe tener en cuenta que el requerimiento tiene un carácter unitario, por lo que el administrado no puede elegir cumplir sólo alguna o algunas de las órdenes impartidas, sino la totalidad de las mismas. Por tanto, el administrado tiene derecho a resistirse a un requerimiento cuando viole el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. En consecuencia, de acuerdo a las razones expuestas en los puntos 6.10 al 6.20 de la presente resolución, A [REDACTED] no estaba obligada a cumplir con la medida de requerimiento del 08 de octubre de 2020, porque no respetó el principio de legalidad³⁷, no habiendo, por tanto, incurrido en la infracción imputada.
- 6.27** De igual manera, debido a que los incumplimientos por falta de pago de la compensación por tiempo de servicios y gratificaciones legales se encuentran vinculadas de manera directa con la medida inspectiva de requerimiento, carece de asidero realizar mayor análisis sobre estas, dado que provienen del mismo supuesto que sustentó la ilegalidad de la infracción por el incumplimiento de vacaciones truncas.

Sobre el supuesto incumplimiento al deber de motivar las decisiones

- 6.28** El principio del procedimiento administrativo se encuentra regulado en el artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar del T.U.O de la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.³⁸
- 6.29** Al respecto, la Constitución Política del Estado, en su numeral 3 del artículo 139, se refiere a la tutela judicial efectiva y al debido proceso, como un derecho de todo justiciable. Pues, la tutela judicial efectiva se plasma en el derecho a poder recurrir a los Órganos Jurisdiccionales; dentro del proceso a recibir una resolución fundada en derecho y que ésta sea cumplida. Visto así, y haciendo un baremo con el procedimiento administrativo sancionador, se recibe también por parte de la administración pública un trato similar, solo que el actuar es materia de revisión en el proceso contencioso administrativo, en virtud de lo dispuesto en el artículo 148 de la Carta Magna.

³⁷ TUO de la LPAG, artículo IV. 1.1. Principio de legalidad. - Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, 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.

³⁸ "Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".



219

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.30** Sobre el debido proceso, el Tribunal Constitucional, da las razones suficientes para extender este derecho a los procedimientos administrativos, por lo que su observancia es de obligatorio cumplimiento³⁹.
- 6.31** Sobre este particular, resta señalar que la resolución impugnada cumple con expresar las justificaciones necesarias para absolver los planteamientos del recurrente, por lo que no cabe acoger su pretensión impugnatoria en ese sentido.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 29981 – Ley que crea la Sunafil, el artículo 41 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, los artículos 15 y 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la Sunafil, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y sus modificatorias, y los artículos 2, 3 y 17 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

³⁹ STC recaída en el Expediente N° 01412-2007-PA/TC, que señala:

“Como ya lo ha expresado el Tribunal Constitucional en abundante sostenida jurisprudencia el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, en cuyo seno se alberga los actos administrativos, a fin de que las personas estén en la posibilidad de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado o de los particulares que pueda afectarlos. Queda claro, entonces, que la cláusula fundamental contenida en el artículo 139.3 de la Constitución Política del Perú, no es “patrimonio” exclusivo de los procesos jurisdiccionales, sino que el respeto del contenido del debido proceso se hace extensivo a los procesos administrativos públicos (como es el caso de autos) o privados”. (Fundamento 8).

“Dentro de la misma línea de razonamiento este Colegiado ha precisado que dentro de aquel conjunto de garantías mínimas que subyacen al debido proceso se encuentra el derecho a la motivación de las resoluciones, que adquiere vital preponderancia en el caso que nos ocupa, pues es este el derecho que el demandante reclama como vulnerado y por el cual acude a esta instancia en pos de tutela. Por su parte, la doctrina considera que la motivación supone la exteriorización obligatoria de las razones que sirven de sustento a una resolución de la administración” (Fundamento 10).

“En consecuencia debemos afirmar que el derecho a la motivación de las decisiones administrativas si bien no tiene un sustento constitucional directo, no es menos cierto que forma parte de aquella parcela de los derechos fundamentales innominados que integra la construcción constitucional del Estado que permite apartarse de toda aquella visión absoluta o autoritaria” (Fundamento 11).

“Hablar de un Estado Constitucional significa hablar de un modelo estatal en el que sus acciones están regidas por el Derecho, lo que trae como correlato que la actuación de la administración deberá dar cuenta de esta sujeción para alejar cualquier sospecha de arbitrariedad. Para lograr este objetivo, las decisiones de la administración deberán contener una adecuada motivación, tanto de los hechos como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado, de ser el caso”. (Fundamento 12).

“Cuando en el considerando precedente se ha hecho referencia al término adecuada motivación, esta debe ser entendida como aquella que genera consecuencias positivas en un Estado de Derecho en el que la protección de los derechos fundamentales se rige como uno de sus principales pilares. Así, por un lado tenemos que una resolución debidamente motivada brinda seguridad jurídica a los administrados, y por otro, sirve como elemento de certeza a la autoridad administrativa que decide el procedimiento”. (Fundamento 13).

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar por mayoría FUNDADO EN PARTE el recurso de revisión interpuesto por A [REDACTED] en contra de la Resolución de Intendencia N° 081-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 03 de mayo de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente N° 215-2020-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- REVOCAR EN PARTE la Resolución de Intendencia N° 081-2021-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE en el extremo que confirma la sanción impuesta por la Resolución de Sub Intendencia N° 108-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, referente al incumplimiento a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 de la RLGIT, dejando sin efecto la multa impuesta por dicha infracción.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a A [REDACTED] y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Lambayeque.

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
Luz Imelda Pacheco Zerga

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral

Documento firmado digitalmente
Desirée Bianca Orsini Wisotzki

Vocal

Tribunal de Fiscalización Laboral

VOTO SINGULAR DEL VOCAL LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Con el debido respeto por la opinión de mis colegas vocales, discrepo de la posición de la ponencia, adoptada por la mayoría de este colegiado para resolver el presente caso, por las siguientes consideraciones:

1. El caso sometido a análisis de la Sala consiste en la retención de la totalidad de la liquidación de beneficios sociales de una trabajadora, adoptado bajo la forma de una compensación inopinada y sin información previa a e ella, quien había sido beneficiada por una licencia con goce de haberes ordenada por la legislación emitida durante la emergencia sanitaria para casos de actividades no esenciales donde no pudo aplicarse el trabajo remoto. Conforme con los actuados, la orden de inspección se genera a raíz de la denuncia presentada por la señorita Magna Giulliana Guevara Silva.



220

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 089-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

2. Si bien el Decreto de Urgencia N° 029-2020 refirió a que dicho adelanto de remuneración tenía carácter "compensable", se emitieron reglas en función de la naturaleza del tipo de empleador, cuestión ampliamente criticable.

2.1. Así, para el empleador privado se restringió la posibilidad de la compensación a lo que establezcan las partes por acuerdo privado, pudiendo efectuarse compensaciones unilaterales luego de concluida la emergencia sanitaria. No se emitieron reglas específicas para el supuesto de terminación de la relación laboral durante la pandemia, remitiéndose la normativa especial a las previsiones generales de la legislación laboral.

2.2. En cambio, para el empleador público, una serie de normas han permitido la compensación unilateral, privilegiando el interés presupuestario de la recuperación de los créditos originados por el otorgamiento de licencias con goce de haber por encima de la protección de la remuneración; en todos los casos anteponiendo a una interesante carga: el deber de prever mecanismos internos tendentes a procurar que los servidores civiles devuelvan los montos en dinero entregados. Al defecto de dicha carga, opera la facultad de afectar unilateralmente las liquidaciones de beneficios truncos correspondientes.

3. En el caso que nos ocupa (proveniente del sector privado), la posición jurídica del acreedor de los conceptos adeudados tras el pago de la licencia con goce de haberes es, ciertamente, tutelable. Esta tutela se desplegará conforme con el marco de las normas laborales, entre ellas, la protección de la remuneración (que goza de reconocimiento constitucional en el artículo 24º), cuya extensión material se extiende a los beneficios sociales y cuya extensión temporal alcanza también al término de la relación laboral, momento en el que no pierde los atributos a los que se refiere la norma constitucional citada. Por ello, esta protección constitucional debe predicarse también respecto del pago de los correspondientes beneficios acumulativos o truncos, pagaderos por la misma eficacia de la protección constitucional del salario.

4. En ese sentido, la única regla autorizativa para proceder unilateralmente contra el pago de los beneficios de salida de una trabajadora está reconocida en el art. 40 del TUO del Decreto Legislativo N° 650, conforme aparece citado en la resolución aprobada en mayoría. Se ha previsto esa regla de afectación de la remuneración, por la que el empleador puede proceder unilateralmente, respecto de un límite concreto, establecido por el legislador. Sin embargo, es parte de los hechos determinados en el expediente sometido a esta Sala el que la compensación ha excedido con creces tal límite material, al retenerse la totalidad de los beneficios pagaderos a la salida de la relación laboral. De esta forma, se ha producido un efecto confiscatorio sobre la remuneración, que no aparece autorizado por norma alguna ni que sea permisible bajo

una interpretación atendible de algún precepto legal, cuestión determinante para justificar un razonamiento contrario a este bloque de legalidad en el que el artículo 24 de la Constitución constituye un mandato imperativo, máxime durante la emergencia sanitaria.

5. En el marco de una relación laboral, la posición de un acreedor y un deudor que se ven en una relación especial de crédito por la imposición de una fórmula normativa (licencia con goce de haberes) ofrece dificultades atendibles por las que debe prevenirse la existencia de resultados desproporcionados en la afectación de los intereses tutelables de ambas partes del contrato de trabajo. Sin embargo, el suscrito considera que tales situaciones deben tener solución, bien de forma autónoma (por la vía del acuerdo de partes o por la acción unilateral en la porción que autoriza el artículo 40º del TUO del Decreto Legislativo Nº 650); bien en forma heterónoma (en donde la función jurisdiccional es la llamada a resolver un conflicto intersubjetivo originado por una relación de crédito, no siendo ello competencia de la autoridad de trabajo ni por órgano alguno del Sistema de Inspección del Trabajo en particular).
6. El proceder unilateral del acreedor empleador, respecto de la deuda originada por el adelanto de remuneraciones, tuvo un efecto inopinado y sin que se sujete a un proceder proporcional. Ha dejado de lado cualquier consideración sobre la situación económica de la parte trabajadora, quien (como resulta evidente) también sufre los efectos adversos en materia socioeconómica de la pandemia. Por ello, no debe resultar amparable el comportamiento unilateral que prescinde de la capacidad de endeudamiento (o de pago) de la parte trabajadora.
7. En el caso examinado, además, se observa que la causal de finalización de la relación de trabajo ha sido la llamada "Terminación de contrato", conforme consta en la liquidación de beneficios sociales que aparece en el expediente. De esta forma, sea que el contrato temporal haya sido causalizado o no, podemos asumir que el vencimiento del plazo ha generado la pérdida del empleo, resultando por ello necesario manifestar la mayor urgencia en la invocación de la norma constitucional tutelar sobre la remuneración y los beneficios sociales.

Por estos fundamentos, mi voto es porque el recurso de revisión sea declarado INFUNDADO.

Documento firmado digitalmente
Luis Erwin Mendoza Legos
Presidente
Tribunal de Fiscalización Laboral



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia Regional
de Lambayeque

Sub Intendencia de
Resoluciones

EXP. N° 215-2020-SUNAFIL/IRE-LAM.

CONSTANCIA N° 114-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE

Chiclayo, 11 de abril del 2022

Señor (a) Ejecutor Coactivo:

Se expide la presente en cumplimiento a lo dispuesto por el numeral 15.2 del TUO de la Ley N° 26979, Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva aprobado por Decreto Supremo N° 018-2008-JUS, por lo cual esta Sub Intendencia de Resolución, hace constar que la multa interpuesta al obligado **A [REDACTED]** identificado con **F [REDACTED] 51**, mediante Resolución de Sub Intendencia **108-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE**, de fecha **27/01/2021** notificada válidamente el **18/02/2021**; ha sido objeto de apelación, la misma que fue confirmada mediante Resolución de Intendencia N° **081-2021-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE**, de fecha **3/05/2021** notificada válidamente con fecha **06/05/2021**, asimismo, esta última ha sido objeto de revisión por el Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Resolución N° **089-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala**, de fecha **12/07/2021** notificada válidamente con fecha **13/07/2021**, agotando así la vía administrativa y por ende ha causado estado, en consecuencia, el monto de la multa asciende a **S/. 20,253.00 (Veinte mil doscientos cincuenta y tres con 00/100 soles)**, por haber incurrido en tres (3) infracciones: tres (3) infracciones en materia de relaciones laborales, de ser el caso.

Lo que ponemos en su conocimiento para los fines correspondientes.

Frida Marcelina Fernández Fiestas
Sub Intendente de Resoluciones
IRE-LAMBAYEQUE
SUNAFIL