

Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	276-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA
IMPUGNANTE	:	LAIVE S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 1159-2021-SUNAFIL/ILM
MATERIA	:	RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por **LAIVE S.A.** en contra de la Resolución de Intendencia N° 1159-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 15 de julio de 2021.

Lima, 13 de diciembre de 2021

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **LAIVE S.A.** (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 1159-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 15 de julio de 2021 (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 16815-2018-SUNAFIL/ILM, 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° 3540-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (1) infracción muy grave en materia de relaciones laborales.
- 1.2** Mediante Imputación de Cargos N° 213-2019-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 16 de julio de 2019, y notificado el 18 de julio de 2019, 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 e) del inciso 2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**).

¹ Sobre la siguiente materia: Relaciones Colectivas (Submateria: libertad sindical (licencia sindical, cuota sindical, entre otros), Afiliación, desafiliación, entre otros.

1.3 De conformidad con el literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 192-2019-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 30 de setiembre de 2019, a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada 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° 1106-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 29 de noviembre de 2019, multó a la impugnante por la suma de S/ 98,043.75 (Noventa y ocho mil cuarenta y tres con 75/100 Soles), por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por incurrir en actos que vulneran la libertad sindical al haber hecho extensivo, beneficios pactados con el sindicato minoritario mediante negociación colectiva, a favor de trabajadores no afiliados, en perjuicio de 270 trabajadores sindicalizados, tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a 15.75 UIT (UIT del año 2018), equivalente a S/ 65,362.50, más el 50% de sobretasa, cuya suma resulta S/ 98,043.75.

1.4 Con fecha 03 de enero de 2020, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 1106-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5, argumentando lo siguiente:

- No existe norma que determine la ilegalidad o califique como acto antisindical la supuesta extensión de beneficios, cayendo en un yerro en la calificación de la supuesta infracción, yendo contra el principio de legalidad y tipicidad, atentando contra el derecho de igualdad, de acuerdo a lo señalado por la Corte Suprema de Justicia.
- El sustento legal que establece tanto el Acta de Infracción y las resoluciones, no se encuentran a derecho, pues tal y como se ha demostrado la Corte Suprema a través de casaciones posteriores ha determinado la legitimidad del mismo, inclusive siendo materia del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo, el mismo que admite esta posible práctica.
- Existen hechos que no han sido analizados ni revisados por los inspectores, como la costumbre, pues el mismo es relevante en la discusión, siendo que ello atenta contra el derecho de defensa, pues toma una decisión inmotivada de manera parcializada, dejando de lado la existencia de un análisis correcto sobre el mismo.
- La autoridad deja de lado todas las casaciones dictadas a la fecha de comisión de la supuesta infracción (2014 y otros) y utiliza dos criterios establecidos en los años posteriores a la supuesta infracción, vulnerando el principio de irretroactividad. Sin embargo, en el supuesto negado de admitir dicha acción, casaciones anteriores y posteriores y del 8vo Pleno antes citados de los años 2018 y 2019, han revertido el criterio utilizado como sustento legal para determinar la supuesta infracción, por lo que debería utilizarse el mismo (Retroactividad Benigna).
- La autoridad vulnera el principio de legalidad y tipicidad pues no se ha configurado el tipo establecido en la infracción imputada y confirmada.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- No se ha revisado ni analizado los principios constitucionales de igualdad y no discriminación, afirmando que los acuerdos adoptados por una organización sindical minoritaria, no tiene eficacia limitada para sus afiliados, sino se extienden y se aplican incluso a los trabajadores no sindicalizados, en atención al principio de igualdad consagrado en el inciso 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 1159-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 15 de julio de 2021², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, confirmando la Resolución de Sub Intendencia N° 1106-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5, por considerar los siguientes puntos:

- La libertad sindical es un derecho complejo que tiene una doble titularidad, es decir, atribuibles a los trabajadores individualmente considerados (titularidad individual) y a la organización de trabajadores (titularidad colectiva).
- En base a los hechos constatados por las inspectoras comisionadas y al análisis y conclusiones de la autoridad instructora, teniendo en cuenta que el Sindicato denunciante tiene la calidad de sindicato minoritario, por cuanto conforme a la planilla electrónica octubre 2018 la inspeccionada cuenta con 1212 trabajadores registrados, de los cuales 270 se encuentran afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores LAIVE S.A., y, asimismo, habiendo determinado que la inspeccionada ha extendido los efectos y los beneficios laborales logrados por dicho sindicato: (i) en el Convenio Colectivo de Trabajo - periodo 2014-2015, (ii) en el Laudo 2015 por el Pliego 2015-2016 y (iii) en el Convenio Colectivo de Trabajo-periodo 2017-2019, a los trabajadores no sindicalizados, mediante aumentos de remuneraciones y pago de "bono por cierre de pliego" bajo el concepto de "bonificación extraordinaria", corroborados de las boletas de pago de los trabajadores no afiliados al sindicato; se ha determinado que la inspeccionada incurrió en actos que vulneran la libertad sindical, puesto que el beneficio otorgado a los trabajadores no sindicalizados, podría ser causal de posteriores desafiliaciones sindicales, tal como se dieron y son corroboradas con las cartas de renuncia/desafiliación al Sindicato obrantes a fojas 174 al 209 del expediente de inspección y el detrimento de la capacidad negocial del sindicato en futuras negociaciones colectivas. Incurriendo en la infracción en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT.
- Por el principio de legalidad, que implica el sometimiento a la Constitución Política, leyes, reglamentos y demás normas vigentes. En este sentido, el numeral 1 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú, señala que: "El Estado reconoce los derechos

² Notificada a la inspeccionada el 19/07/2021. Ver fojas 143 de expediente sancionador.

de sindicación, negociación y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical.

- Lo alegado por la inspeccionada, amparado en sentencias de casaciones dictadas y en acto derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora prevista en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo, con los que pretende Justificar la extensión de beneficios laborales otorgados a los trabajadores no sindicalizados, no desvirtúan la infracción atribuida, en tanto, conforme a lo establecido en el artículo 46 del TUO de la LRCT, señala: "Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. Lo alegado en este extremo no desvirtúa la infracción incurrida, al carecer de sustento fáctico y jurídico, por estar expresa e imperativamente establecida la prohibición de extender los beneficios laborales pactados en un convenio colectivo con un sindicato minoritario como el Sindicato Nacional de Trabajadores Laive S.A., máxime si se ha verificado que dicha práctica, que dicho comportamiento promueve posteriores desafiliaciones sindicales, tal como se dieron y fueron corroboradas con las cartas de renuncia/desafiliación al Sindicato, detallado en el considerando 16 de la resolución apelada; infracción tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT.
- En los convenios colectivos y el laudo materia de autos, se han pactado que sus efectos son únicamente a los trabajadores sindicalizados.
- Los convenios colectivos tienen carácter de fuerza vinculante entre las partes, es decir, son ley para las partes, el Estado garantiza el derecho a la negociación colectiva.
- La conducta de la empresa en este caso no es legal, por el contrario, resulta violatoria de la normativa internacional y nacional antes señalada, por tanto, dichas prácticas no podrían validarse como una costumbre por el solo hecho de ser reiterativas.
- Está acreditado que la inspeccionada ha extendido unilateralmente a favor de trabajadores no afiliados los beneficios económicos obtenidos por convenios colectivos pactados con un sindicato minoritario, siendo que los efectos de la negociación con dicho sindicato solo aplicaba a los afiliados al mismo, en sujeción al mandato imperativo previsto en la normativa legal vigente, máxime si se ha pactado expresamente que sus efectos solo son para los trabajadores sindicalizados; careciendo de sustento toda justificación de la inspeccionada amparada en la costumbre laboral.
- Desde la perspectiva señalada por el Tribunal Constitucional, el haber extendido los beneficios logrados por una organización sindical minoritaria, a favor de los trabajadores no afiliados bajo el concepto de "bonificación extraordinaria" no se ajusta a la ley y más bien vulnera el principio de igualdad en perjuicio de los trabajadores sindicalizados, ya que responde a una decisión unilateral del empleador



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

que beneficia a un grupo de trabajadores y excluye-a otros en razón de su afiliación sindical.

- La decisión de la inspeccionada de extender los beneficios del Convenio Colectivo a los trabajadores no sindicalizados no puede tener como sustento el Principio de Igualdad, por cuanto, si bien tanto el sindicalizado como el no sindicalizado tiene la condición de trabajador, no sucede lo mismo frente al derecho de sindicalización, pues uno, decidió ejercer su libertad sindical activa afiliándose a un sindicato y realizando actividades sindicales, y el otro, decidió no ejercer tal derecho. Además, el primero, al ejercer dicha libertad asume obligaciones que el segundo de ningún modo podría hacerlo sin una organización de trabajadores, como lo es, el pago de las cuotas sindicales, asistencia a reuniones, entre otros. Es precisamente el ejercicio del derecho a la libertad a través de las actividades realizadas propias de la negociación colectiva, lo que dio origen a los Convenios Colectivos y el laudo materia de autos.
- La existencia de la diferencia de status del trabajador sindicalizado es sustancialmente distinto al del trabajador no sindicalizado que no amerita un trato igualitario, pues la finalidad de la sindicalización consiste precisamente, entre otros, en poder negociar colectivamente y lograr beneficios sociolaborales mayores a los que garantiza la ley o la voluntad unilateral del empleador, fin legítimo que cuenta con protección constitucional y que no persiguen los trabajadores que optaron por no sindicalizarse; pues si un trabajador no sindicalizado obtiene los mismos beneficios económicos otorgados a un trabajador sindicalizado, cuál sería la razón de continuar en la organización, cuando para la subsistencia de la organización sindical se requiere cierto desprendimiento de los ingresos económicos de los trabajadores que lo integran, y sus mejoras son producto de la lucha conjunta en la defensa de sus intereses laborales, además del factor tiempo que demanda sus actividades para el logro de beneficios; por tanto, no encontrándose en las mismas condiciones.
- No existe medio probatorio y/o argumento alguno que motive un pronunciamiento contra lo ya resuelto, toda vez que de la revisión integral del expediente sancionador, se observa que se ha garantizado la debida motivación del acto administrativo.

- 1.6** Con fecha 09 de agosto de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 1159-2021-SUNAFIL/ILM.
- 1.7** La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorándum N° 1665-2021-SUNAFIL/ILM, recibido el 04 de octubre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

- 2.1** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley, que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 2.2** Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del 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.

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

⁴"Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.

(...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁶"Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

⁷"Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la aplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley general de Inspección de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias⁸.
- 3.4** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que 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.

⁸ Decreto Supremo N° 016-2017-TR, artículo 14.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE LAIVE S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que LAIVE S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1159-2021-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 98,043.75 (Noventa y ocho mil cuarenta y tres con 75/100 soles) por la comisión de una infracción en materia de relaciones laborales tipificada como MUY GRAVE, prevista en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del 20 de julio de 2021, día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por LAIVE S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 09 de agosto de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 1159-2021-SUNAFIL/ILM, solicitando que la resolución se declare nula o se revoque, por los siguientes fundamentos:

- Indebida interpretación del artículo 46 del Texto Único de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR, por parte de la Intendencia de Lima Metropolitana, al señalar que esta disposición legal limita la extensión o aplicación de beneficios similares a los trabajadores no afiliados al sindicato. Interpretación que además resulta ser contraria a las que han sido adoptadas a nivel jurisprudencial, toda vez que, el artículo en mención no señala prohibición alguna, sino solamente una obligación frente a la aplicación de convenios colectivos celebrados por sindicatos mayoritarios. En tal sentido, entender que no es posible la extensión o aplicación de beneficios similares de los sindicatos minoritarios no resulta acorde al principio de igualdad y a la libertad de empresa ejercida por Laive. El fundamento por el cual las empresas se encuentran obligadas a extender los beneficios provenientes de convenios colectivos a todos sus trabajadores, no sólo se sustenta en el principio/derecho de igualdad sino también en el principio de solidaridad de los sindicatos.
- El Octavo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional del 06 de agosto de 2019, establece dos posibilidades para extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados o sindicalizados: el primero, que la extensión de los beneficios a los no sindicalizados sea por acuerdo expreso en el convenio colectivo u otorgamiento expreso en el laudo arbitral; el segundo, que la extensión de los beneficios a los no sindicalizados sea por decisión unilateral del empleador, siempre que se trate sólo de beneficios laborales más favorables al trabajador.
Por tal motivo, según esta reciente posición vinculante de la Corte Suprema, ahora es posible que el empleador decida unilateralmente la extensión del convenio colectivo o laudo arbitral.
- En nuestra empresa existe un importante número de trabajadores que efectúan labores similares y que se encuentren afiliados al Sindicato, o que tienen la condición de no afiliados. Así, pretender que apliquemos condiciones de trabajo disímiles para



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

labores semejantes implicaría tomar impracticable la operación y administración de la empresa, e incluso conllevaría a acciones discriminatorias, resultando caótico para cualquier empresa de ciertas dimensiones. Por ello, es obvio que la empresa ha debido optar por extender los beneficios pactados, de manera de operar con base a un único régimen laboral.

- Respecto a la supuesta vulneración del derecho a la libertad sindical por desalentar la afiliación de los trabajadores a la organización sindical, resulta incorrecto señalar que nuestra empresa al extender los beneficios pactados en un convenio colectivo con un sindicato minoritario esté fomentando que nuestro personal opte por la no afiliación sindical, toda vez que la decisión de no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical depende exclusivamente de los trabajadores (faceta negativa de la libertad sindical), ya que ellos son libres de elegir no afiliarse a las organizaciones sindicales de nuestra empresa. En ese sentido, no puede ser considerado como un acto antisindical que nuestra empresa le otorgue a su personal no sindicalizado los beneficios pactados con nuestro sindicato, siendo que de manera alguna este acto busca desalentar la afiliación sindical, máxime, si desde hace varios años nuestra empresa viene realizándolo y no ha mermado de manera alguna la afiliación por parte de los trabajadores a la organización sindical.
- Respecto a la supuesta vulneración del derecho a la libertad sindical por fomentar la desafiliación de los trabajadores pertenecientes al Sindicato Nacional de Trabajadores de LAIVE, debe dejarse establecido que la desafiliación de un trabajador, es una decisión personal, en la que la empresa se mantiene completamente al margen. No puede descartarse que la decisión de desafiliarse a un sindicato trasluce situaciones internas de los propios trabajadores y su necesidad de encontrar la mejor representación a sus propios intereses.
- La igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado social y democrático de Derecho, y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. Los parámetros principales que servirán para conocer si estamos frente a un acto discriminatorio son: la objetividad y la razonabilidad.
- La Intendencia de Lima Metropolitana llega a una conclusión completamente distinta a la Corte Suprema de Justicia - CSJ, la cual no tiene la motivación suficiente para determinar el por qué considera que la CSJ estaría equivocada y no se podría señalar que en el presente caso se estaría vulnerando el principio de igualdad. La Intendencia

de Lima Metropolitana, concluye erradamente señalando que la condición de afiliados a un sindicato siempre le debe dar más derechos que un trabajador no sindicalizado, por lo que claramente nos encontramos en una afirmación antisindical en su sentido negativo, pues la sindicalización es voluntaria, pero según la conclusión de la Resolución de Intendencia, si un trabajador desea una mejora debe sindicalizarse, hecho completamente errado, y probado jurídicamente, pues la CSJ no contempla ese supuesto.

- La imposición de dicha multa, no cumple con el principio de tipicidad, legalidad, ni causalidad, pues no se ha determinado que el supuesto acto ilegal haya causado alguna afectación a la afiliación, muy por lo contrario, hemos demostrado durante el expediente inspectivo y sancionador, que la afiliación aumentó posteriormente a recibir dicho beneficio.
- Se puede claramente observar que la Intendencia de Lima Metropolitana en ningún extremo de la Resolución de Intendencia, cumple en motivar en qué consiste la afectación del derecho a la libertad sindical. De esta manera, inclusive, si dejamos de lado, que el supuesto que nos señala (la supuesta extensión de un beneficio) sea considerado ilegal (hecho que hemos probado que no es cierto), este como habría afectado a la sindicalización. En ninguna instancia administrativa se ha verificado el supuesto acto antisindical, de acuerdo al tipo establecido en el artículo 25.10 de la RLGIT, se señala un cuadro con supuestas desafiliaciones, pero no se señalan cuantas afiliaciones ha habido o como se desarrolla el nexo causal en esta afirmación de la Intendencia. En ningún momento se ha verificado que algún trabajador se haya visto impedido de afiliarse al Sindicato, o que la empresa haya impedido dicha afiliación, ni se ha verificado que alguien no haya querido afiliarse al Sindicato por la práctica de la empresa o que dicho acto (la supuesta extensión de los beneficios) haya causado una desafiliación. Bajo la premisa de la Intendencia de Lima Metropolitana, si hubo afiliaciones durante los años 2014 hasta el 2019 (que realmente se dieron), estos habrían sido de trabajadores que habrían percibido la extensión de beneficios como trabajadores no sindicalizados, es decir, es prueba irrefutable que no se cometió ningún acto antisindical, sino que promovió la sindicación.
- En la empresa se ha venido extendiendo los beneficios colectivos del sindicato a los trabajadores no sindicalizados. Es decir, ha operado costumbre laboral respecto de ello. La costumbre genera derechos adquiridos cuando es una práctica generalizada y reiterada en el tiempo, esto es cuando menos durante dos años consecutivos. Si en nuestra empresa se ha extendido a los no sindicalizados los beneficios de convenios colectivos o laudos arbitrales durante por lo menos dos años consecutivos, consideramos que se ha generado un derecho adquirido por costumbre, que debe ser respetado al margen de lo que el convenio o laudo contemple respecto de su ámbito de aplicación. Esto es, se podría extender aun cuando el convenio o laudo no diga nada o hasta prohíba la extensión, pues ni el Sindicato ni los árbitros pueden disponer de un derecho individual de cada trabajador no sindicalizado. Es decir, que tal como lo hemos demostrado a la fecha, la corte suprema de justicia admite la posibilidad de realizar extensión de beneficios en base al principio de igualdad y no discriminación. Sin embargo, la autoridad no hace mención ni análisis de alguno de estos criterios jurisprudenciales.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la afectación a la libertad sindical consistente en hacer extensivos los beneficios económicos pactados por un sindicato minoritario mediante Convenio Colectivo (o laudo arbitral) a los trabajadores no sindicalizados

- 6.1.** La igualdad salarial esgrimida por el impugnante, constituye un derecho que se desprende del artículo 2 inciso 21 y del artículo 26 inciso 12 de la Constitución Política del Perú, además del artículo 23 inciso 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 7 literal a) numeral i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución⁹.
- 6.2.** El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 02974-2010-PA/TC, ha definido la relación existente entre el mandato de igualdad y la proscripción de la discriminación, señalando en los fundamentos 6 y 7 lo siguiente:

"6. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

7. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio; debe precisarse que la diferenciación esta constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable".

- 6.3.** Es necesario precisar que la igualdad no solo implica tratar igual a los iguales sino también desigual a quienes son desiguales. A partir de dichas premisas, la diferenciación se encuentra constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo

⁹ Disposición Final y Transitoria de la Constitución

Cuarta. - Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

trato desigual es discriminatorio. La igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable, que es cuando se configure una discriminación, que es una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.¹⁰

- 6.4. En tal contexto, si bien el principio de igualdad admite un trato diferenciado entre las personas; éste debe estar sustentado en causas objetivas y razonables que la justifiquen. En el presente caso, se advierte que el status de los trabajadores sindicalizados es sustancialmente distinto al de los no sindicalizados, pues la finalidad de la sindicalización consiste precisamente, entre otros, en poder negociar colectivamente y lograr beneficios sociolaborales mayores a los que garantiza la ley o la voluntad unilateral del empleador, fin legítimo que cuenta con protección constitucional y que no es atribuible ni extensible a quienes no están afiliados a un sindicato.
- 6.5. El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 0008-2005-AI/TC, ha señalado que la libertad sindical posee las vertientes individual y colectiva, describiendo sus principales manifestaciones:

“27. Esta facultad se manifiesta en dos planos: el intuito persona y el plural. La libertad sindical intuito persona plantea dos aspectos: - Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical. - Aspecto negativo: Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical. La libertad sindical plural plantea tres aspectos: - Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical. - Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales. - Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc”.

- 6.6. En el caso en particular, el personal inspectivo dejó constancia en el tercer y en el cuarto hechos constatados del Acta de Infracción que el **SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAIVE S.A.** (en adelante, **el sindicato minoritario**) cuenta con doscientos setenta (270) trabajadores afiliados, habiéndose verificado en la planilla electrónica exhibida que a octubre 2018, la inspeccionada tiene mil doscientos doce (1,212) trabajadores registrados, por lo que tiene la calidad de **Sindicato Minoritario**, de conformidad con lo señalado en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, **el TUO de la LRCT**) (énfasis añadido).
- 6.7. Relacionado a ello, de acuerdo al artículo 9 del TUO de la LRCT, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representatividad de la mayoría de los trabajadores, no puede extenderse los efectos del producto negocial de éste a los no afiliados, salvo disposición en contraria expresa en el propio convenio colectivo.
- 6.8. Asimismo, las inspectoras comisionadas dejan constancia en el quinto, sexto y séptimo hechos constatados del Acta de Infracción, que el sujeto inspeccionado y el sindicato minoritario celebraron el 19/08/2014, 06/11/2015 y 04/09/2017, el Convenio Colectivo de Trabajo - periodo 2014-2015, Laudo por el Pliego 2015-2016 y Convenio

¹⁰ Expediente N° 048-2004 PI/TC fundamento 62



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Colectivo de Trabajo - periodo 2017-2019, respectivamente, en los cuales se pactaron, entre otras, las siguientes cláusulas:

Convenio Colectivo de Trabajo - periodo 2014-2015

"CLAUSULA PRIMERA.- LA EMPRESA conviene en otorgar un aumento general de remuneraciones al personal sindicalizado de S/3.30 (Tres y 30/100 Nuevos Soles) diarios sobre los jornales básicos diarios vigentes al 12 de mayo 2014.

(...)"

CLAUSULA DECIMA NOVENA.-Bonificación por cierre de pliego. La empresa conviene en otorgar por única vez y en forma excepcional una bonificación extraordinaria equivalente a S/360.00 (Trescientos sesenta y 00/100 Nuevos Soles) al personal sindicalizado activo a la fecha de suscripción del presente convenio.

(...)

CLAUSULA VIGESIMA TERCERA.- Ratificación de acuerdos-Las partes convienen en respetar los términos, condiciones y delimitaciones que se vienen aplicando a los beneficios pactados con anterioridad a la presente negociación colectiva, de tal manera que confirman que su campo de aplicación comprende, únicamente a los trabajadores sindicalizados en cada oportunidad de acuerdo".

Laudo por el Pliego 2015-2016

"CLAUSULA PRIMERA.- Aumento Salarial

La empresa conviene en otorgar un aumento salarial de S/3.50 (Tres y 50/100 Nuevos Soles) diarios sobre los jornales básicos vigentes al 12 de mayo 2015.

(...)

"CLAUSULA VIGESIMO NOVENA.- Bonificación por cierre de pliego

La empresa conviene en otorgar por única vez y en forma excepcional una bonificación extraordinaria equivalente a S/ 420.00 (cuatrocientos veinte y 00/100 Nuevos Soles) al personal sindicalizado activo a la fecha de suscripción del presente convenio.

(...)"

CLAUSULA TRIGESIMO SEGUNDA.-Ratificación de acuerdos

Las partes convienen en respetar los términos, condiciones y delimitaciones que se vienen aplicando a los beneficios pactados con anterioridad a la presente negociación colectiva, de tal manera que confirman que su campo de aplicación comprende, únicamente a los trabajadores sindicalizados en cada oportunidad de acuerdo.

Convenio Colectivo de Trabajo – período 2017-2019

"CLAUSULA PRIMERA.- LA EMPRESA conviene en otorgar un aumento general de remuneraciones al personal sindicalizado de S/ 3.50 (Tres y 50/100 Nuevos Soles) diarios sobre los Jornales básicos vigentes al 12 de mayo 2017 (...)."
(...)

"CLAUSULA DECIMA NOVENA.-Bonificación por cierre de pliego
La empresa conviene en otorgar por única vez y en forma excepcional una bonificación extraordinaria equivalente a 5/ 500.00 (Quinientos y 00/100 Nuevos Soles) al personal sindicalizado activo a la fecha de suscripción del presente convenio 2017-2018".
(...)

"CLAUSULA TRIGESIMA SEGUNDA.- Ratificación de acuerdos-Las partes convienen en respetar los términos, condiciones y delimitaciones que se vienen aplicando a los beneficios pactados con anterioridad a la presente negociación colectiva, de tal manera que confirman que su campo de aplicación comprende, únicamente a los trabajadores sindicalizados en cada oportunidad de acuerdo".

- 6.9** Nótese que los convenios colectivos y laudo arbitral antes citados dan cuenta de que las partes, es decir, el sindicato minoritario y la impugnante, en su calidad de empleador, ratificaron que el "campo de aplicación comprende únicamente a los trabajadores sindicalizados en cada oportunidad de acuerdo". Es decir, además del marco legal estatal, la autonomía colectiva (vía convenio colectivo o su sucedáneo, el laudo arbitral) ha delimitado el ámbito subjetivo de los instrumentos citados, correspondiendo su observancia conforme a la fuerza vinculante que la Constitución reconoce.
- 6.10** Pese a ello, conforme consta en el décimo tercer hecho constatado en el Acta de Infracción, de las investigaciones realizadas se ha verificado que el sujeto inspeccionado ha extendido los efectos de los convenios y/o laudo, como sigue:
- Del Convenio Colectivo de Trabajo – periodo 2014-2015, ha extendido el aumento de remuneraciones y la bonificación por cierre de pliego a los trabajadores no afiliados al sindicato.
 - Del Laudo 2015 por el Pliego 2015-2016 ha extendido el aumento de remuneraciones a los trabajadores no afiliados al sindicato.
 - Del Convenio Colectivo de Trabajo - periodo 2017-2019 ha extendido el aumento de remuneraciones y bonificación por cierre de pliego a los trabajadores no afiliados al sindicato.
- 6.11** Este comportamiento de la impugnante contraviene lo dispuesto en los artículos 9 y 46 del TUO de la LRCT; así como los artículos 4 y 34 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, según los cuales el convenio que suscriba el sindicato que no afilia a la mayoría de trabajadores y tiene la condición de sindicato minoritario, alcanzará únicamente a sus afiliados.
- 6.12** La Intendencia de Lima Metropolitana en su considerando 3.5 de la resolución impugnada señala que esta conducta promueve desafilaciones de trabajadores sindicalizados, tal como se dieron y fueron corroborados con las cartas de renuncia / desafilación al sindicato minoritario, detallado en el considerando 16 de la resolución apelada. El lapso dado entre



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

este comportamiento de la impugnante y los actos de desafiliación han quedado, en ese sentido, establecidos.

- 6.13** Por su parte la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, **el MTPE**), mediante Informe N° 039-2012-MTPE/2/14 de fecha 12 de octubre de 2012, señaló lo siguiente:

“2.3 Libertad Sindical Individual Positiva: importancia del derecho de libre afiliación y su preservación frente a posibles comportamientos antisindicales

(...)

Como señalamos, tanto los convenios de la OIT como la legislación nacional señalan que los trabajadores gozan de libertad para afiliarse voluntariamente a las organizaciones sindicales que estimen convenientes. Asimismo, el derecho de libre afiliación, supone a su vez la adecuada protección contra todo acto de discriminación del empleador que busque desincentivar directa o indirectamente la afiliación a determinada organización sindical o promueva la desafiliación de la misma.

En ese sentido, debemos de analizar si la extensión unilateral que hace el empleador de los beneficios pactados en un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no afiliados al sindicato constituye o no una afectación al derecho a la libertad de afiliación.

En primer lugar, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que cuando un convenio colectivo se extiende a los trabajadores no sindicalizados, ello no vulneraría el derecho a la libertad sindical, siempre que dicho convenio haya sido celebrado por la organización sindical más representativa. **Caso contrario, cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada nos encontramos ante un escenario distinto, pues la misma no goza de representatividad de los trabajadores, por ello una decisión como tal, desincentivaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirán no afiliarse a la misma, pues de igual modo gozarán de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato.** (énfasis añadido).

Frente a un caso que presenta elementos similares al que se analiza en este informe, la OIT se pronunció señalando que “cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan

situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados”.

A pesar de la contundencia de esta referencia establecida por el órgano de control de OIT, debemos mencionar que la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República, en la casación número 2864-009-Lima, de 28 de abril de 2010, estableció que, en aplicación del principio de igualdad, debían extenderse a un trabajador no sindicalizado los beneficios establecidos en un convenio suscrito entre un sindicato único minoritario.

Como puede advertirse, este polémico criterio colisiona directamente con lo establecido en el ámbito internacional -al entender que la situación de un trabajador no sindicalizado es comparable y asimilable a la de otro que es miembro de un sindicato que negoció y logró un acuerdo con la contraparte empleadora, aún cuando existen criterios objetivos y razonables para que merezcan un trato distinto - estableciéndose por esa vía un juicio de comparación que obvia el contenido que aportan los derechos de sindicación como elementos de análisis en el caso que permiten establecer diferencias objetivas entre uno y otro supuesto” (énfasis añadido).

- 6.14** La Dirección General de Trabajo del MTPE en atención a los argumentos expuestos en el citado informe, considera que la extensión de los beneficios de un convenio colectivo de eficacia limitada a los trabajadores no sindicalizados constituiría una vulneración al derecho a la libertad sindical, específicamente a la libre afiliación. De aceptarse tal extensión, la misma operaría como un desincentivo a la afiliación de otros trabajadores e incluso podría operar como un incentivo a la desafiliación de los trabajadores del sindicato pactante. En la misma línea se pronuncia el Informe N° 31-2018-MTPE/2/14.1 del 2 de marzo de 2018, emitido por el MTPE, que concluye que: “En consecuencia, el convenio suscrito por un sindicato minoritario alcanza únicamente a sus afiliados”.
- 6.15** Asimismo, se han expedido pronunciamientos en la vía judicial en el mismo sentido que opina el MTPE, tal es el caso que, en Casación Laboral N° 117-2017 LIMA señala lo siguiente: “Cuando el convenio colectivo ha sido celebrado por una organización sindical de representación limitada, la misma que no goza de la representación de la mayoría de los trabajadores no puede extenderse los efectos del producto negocial, salvo disposición en contraria expresada en el propio convenio colectivo”.
- 6.16** También en la Casación Laboral N° 12885-2014-Callao, se precisa que la extensión de beneficios obtenidos vía sindical a todos los trabajadores terminará desincentivando la afiliación a la organización de trabajadores, pues éstos preferirán no afiliarse. Esto ya que, de algún modo, terminarán gozando de los beneficios del convenio colectivo. Esta misma casación detalla que la Ley de Relaciones Colectivas circunscribe el beneficio obtenido por un sindicato minoritario a sus miembros y sólo cuando es un sindicato mayoritario podrá extenderse a todos los trabajadores.
- 6.17** Debe señalarse que la decisión de la impugnante de extender los beneficios del Convenio Colectivo a los trabajadores no sindicalizados no puede tener como sustento el Principio de Igualdad. Si bien tanto el sindicalizado como el no sindicalizado tiene la condición de trabajadores, uno habrá ejercido su libertad sindical activa, afiliándose a un sindicato y



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

realizando actividades sindicales, lo que puede ocasionar represalias individuales o colectivas, como la discriminación salarial; mientras que el segundo o bien decidió no ejercer tal derecho o bien no se encuentra en una situación material que le permita ejercerlo (por ejemplo: por desconocimiento, por temor a represalias o por genuino ejercicio de la libertad sindical negativa). De manera que no es atendible el argumento que esboza la impugnante en su recurso de revisión respecto al enfoque que tiene sobre el principio de igualdad. Además, debe establecerse que el trabajador sindicalizado, al ejercer dicha libertad asociativa, asume obligaciones que el segundo de ningún modo podría cumplir, como ocurre con el pago de las cuotas sindicales, entre otras obligaciones. Es precisamente el ejercicio del derecho a la libertad a través de las actividades realizadas propias de la negociación colectiva, lo que dio origen a: el Convenio Colectivo de Trabajo - periodo 2014-2015, el Laudo por el Pliego 2015-2016, y el Convenio Colectivo 2017 – 2018. En consecuencia, el otorgamiento de los beneficios únicamente a los trabajadores sindicalizados, esto es, a los comprendidos legalmente dentro del ámbito subjetivo de aplicación de tales convenios, es constitucionalmente válido, al suponer una diferenciación permitida, con justificación objetiva, razonable y constitucional.

- 6.18** Ahora bien, con relación al primer argumento señalado en el resumen del recurso de revisión, esta Sala no comparte la interpretación que efectúa la impugnante respecto a lo dispuesto en el artículo 46 del TUO de la LRCT¹¹, pues la disposición en el citado artículo expresamente limita la extensión o aplicación de beneficios laborales respecto de los trabajadores no afiliados en caso de sindicatos mayoritarios; debe dejarse claro que no se predica la extensión de los beneficios laborales pactados en un convenio colectivo con un sindicato minoritario. La impugnante pretende una interpretación contra la ley, desconociendo las consideraciones sobre el principio de igualdad antes expuesta. Por otro lado, respecto a la libertad de empresa, vale decir que, si bien es un derecho fundamental, reconocido en el artículo 59 de la Constitución¹²; sin embargo, como todo derecho

¹¹Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR:

“Artículo 46.- Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas.

En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. De existir un nivel de negociación en determinada rama de actividad ésta mantendrá su vigencia”.

¹² CONSTITUCION POLITICA DEL PERU DE 1993

“Artículo 59.- El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado

fundamental, se tiene que ejercer dentro de los límites existentes; y en este caso hay un límite externo que es, precisamente, el derecho a la libertad sindical en faz de la negociación colectiva de parte del sindicato que ha arribado al convenio colectivo. En consecuencia, esta Sala desestima este argumento de la impugnante.

6.19 Con relación al segundo argumento del resumen del recurso de revisión, cabe indicar que a través del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha 5 de octubre de 2019, la Corte Suprema ha adoptado como postura dos posibilidades de extensión del convenio colectivo por decisión bilateral (esto es, con autorización del sindicato); y otro por decisión unilateral, que consiste en que en vía excepcional se pueda extender los efectos del convenio colectivo por decisión unilateral del empleador, pero circunscrito solo a aquellos beneficios que sean más favorables para el trabajador.

6.20 Sobre el particular, no tratándose de una decisión vinculante (no es un precedente judicial y no vincula a la Administración), se aprecia un posicionamiento jurisdiccional que, en el tiempo, está sujeto a variaciones constantes; sin embargo, la fórmula establecida en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional está alejada de una perspectiva de la promoción y fomento de la negociación colectiva o de una real garantía de la libertad sindical, contempladas en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú de 1993:

“Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales.
La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones”.

En ese sentido, la decisión unilateral del empleador no puede exceder los límites del marco normativo definido por el bloque de legalidad informado por la norma constitucional mencionada; por lo que no es procedente contravenir a la promoción y fomento de la negociación colectiva, ni a la garantía de la libertad sindical. De manera que, por el poder de dirección, no puede desaparecer en la práctica los efectos y el sentido que tendría en el ámbito concreto el ejercicio de la libertad sindical. Es así que esta Sala se aparta de lo señalado en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, por cuanto los efectos de dicho criterio producen efectos contrarios a los derechos constitucionales examinados.

brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades”.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.21** Respecto al tercer argumento citado respecto del recurso de revisión, es de indicarse que la impugnante busca equiparar la situación de los afiliados y no afiliados que comparten puestos de trabajo semejantes. Sobre el particular, cabe recordar que el efecto del ejercicio de la libertad sindical es que se adapte con fuente bilateral la estructura salarial, cuando las condiciones de trabajo arregladas por convenio colectivo efectivamente establecen ese tipo de consecuencia. Vista la fuerza vinculante de los convenios colectivos, en el caso de los acuerdos arreglados con sindicatos minoritarios (cuando no está autorizado el efecto de la extensión de los beneficios pactados) se terminan arreglando condiciones a favor de los sindicalizados, de forma que no es pertinente una comparación con trabajadores comunes o no sindicalizados. No es posible subsumir en el ejercicio discrecional de la facultad premial del empleador o de la facultad organizativa del empleador a la situación de los sindicalizados, puesto que tiene una fuente bilateral. Esa bilateralidad obedece a una situación distinguible, por lo que no podemos considerar que ese trato distinto a los trabajadores sindicalizados sobre los beneficios obtenidos según el convenio colectivo o el laudo arbitral, tenga connotación discriminatoria o suponga algún tipo de distorsión que merezca corrección de parte del empleador a través de una vía unilateral como es la equiparación de los pagos respecto a los trabajadores no sindicalizados. Por lo tanto, se desestima el presente argumento de la impugnante.
- 6.22** Es necesario traer a colación lo establecido por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 02476-2010- PA/TC, respecto a garantizar el libre ejercicio de la libertad sindical ante actos de represalia contra el empleador o ante amenazas por parte de la parte contraria para disminuir la capacidad organizacional y negocial de la referida organización sindical: "(...) Se desprende que otorgar incentivos económicos solamente a los trabajadores no afiliados a una organización sindical, es un acto vulneratorio del derecho a la libertad sindical, en el sentido que impide o restringe de manera arbitraria e injustificada la posibilidad de acción del sindicato, pues ello no solo promueve la desafiliación de los trabajadores, tal como ha ocurrido en el presente caso, sino que evidentemente constituye un acto de discriminación sindical. En efecto, de autos se ha comprobado que a la fecha que la Sociedad emplazada ofrece otorgar a los trabajadores no afiliados al Sindicato, el adelanto remunerativo a cuenta del reajuste salarial del año 2007, el Sindicato recurrente se encontraba negociando el pliego de reclamos de ese año, habiendo surgido incluso un conflicto en la tramitación del mismo. De lo cual se infiere que el ofrecimiento de la Sociedad emplazada conllevó a desestimar la actividad sindical y por ello que varios trabajadores procedieron a presentar sus cartas de desafiliación a la organización sindical (...) Por lo que, encontrándonos ante la vulneración al derecho de sindicalización de los trabajadores del sindicato recurrente, corresponde estimar la demanda (...)".

- 6.23** Con relación al cuarto argumento del resumen del recurso de revisión, es propicio indicar que bajo las consideraciones señaladas, esta Sala advierte que la práctica antisindical sobre la extensión, a favor de trabajadores no afiliados, de los beneficios económicos, pactados por convenio colectivo (y laudo arbitral) con el sindicato minoritario, ha impactado negativamente al sindicato minoritario, pues vulnera la libertad sindical. Queda claro además que con dicha conducta se promueve las desafiliaciones, las cuales se constataron en los meses previos, posteriores y durante el cierre del pliego de los convenios colectivos y laudo arbitral antes señalados, como consta en el duodécimo hecho constatado del Acta de Infracción. Sumado a ello, en el undécimo hecho constatado del Acta de Infracción, las inspectoras comisionadas dejaron constancia de lo siguiente: “Con fecha 03/12/2018 se tomó la manifestación del representante del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES LAIVE S.A., quien refirió que su empleador LAIVE S.A. viene realizando actos antisindicales consistentes en otorgar los beneficios obtenidos mediante negociación colectiva a los trabajadores no sindicalizados, lo que está afectando a la organización sindical y está motivando las desafiliaciones de los trabajadores, exhibiendo un cuadro resumen de desafiliaciones de los años 2014, 2015, 2017 y 2018 y las respectivas cartas de renuncia/desafiliación al Sindicato (las cuales se adjuntan al expediente), señalando que las cartas de renuncia son preparadas por cada área de la empresa LAIVE”. Por consiguiente, esta Sala desestima el argumento planteado por la impugnante en este extremo.
- 6.24** La impugnante asimismo plantea la libertad sindical negativa en su defensa; sin embargo, dado que no está siendo objeto de sanción la impugnante en el presente procedimiento por ese aspecto, deviene el argumento en inoportuno y no pertinente, siendo inoficioso su análisis para el caso en concreto que nos ocupa.
- 6.25** Respecto al quinto argumento del resumen del recurso de revisión, cabe mencionar que la desafiliación o el ejercicio de la no afiliación, no se puede tratar de forma simplista desde el enfoque del derecho a la libertad sindical negativa, porque no se puede tratar como tal, por ejemplo, a la falta de sindicación por temor a la represalia o al despliegue de actos contrarios a la sindicación que precisamente genera ese efecto desincentivador dentro del espacio de las relaciones laborales en concreto.
- 6.27** Sobre el sexto argumento del resumen del recurso de revisión, la impugnante incide nuevamente en la igualdad. En ese sentido, se hace hincapié en que no debe dejarse de lado que la igualdad tiene una serie de manifestaciones, una de ellas es una igualdad formal, una igualdad ante la ley, y otra es una igualdad material ante la cual el poder público, pero también los agentes privados (y entre ellos las asociaciones sindicales) tienen un quehacer bastante importante respecto a la consecución de mejores oportunidades (lo que conecta con la igualdad de oportunidades) para procurar una mejor tutela de derechos económicos e intereses económicos que sean amparables por la propia acción sindical.
- 6.28** Vinculado a este argumento, hay que decir ni la objetividad ni la razonabilidad se han visto agredidas en el análisis, toda vez que se ve el comportamiento de la extensión unilateral de beneficios de convenios colectivos no resulta autorizado por el ordenamiento vigente y que esto es congruente además con el bloque de constitucionalidad que, desde el artículo 28 de la Constitución, ordena las relaciones colectivas de trabajo.
- 6.29** Sobre el séptimo argumento del resumen del recurso de revisión; la impugnante cuestiona la motivación, y el hecho de que los afiliados al sindicato deben tener más derechos que los



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

no sindicalizados; sin embargo, se observa que este último argumento en el fondo está desplegándose contra la propia ley, que habilita a que, producto de las negociaciones colectivas se obtengan beneficios económicos para los trabajadores sindicalizados. En este punto, es pertinente recordar que los convenios colectivos tienen un estatus de vigor y protección (al declararse su fuerza vinculante) que se ve reflejado en el cumplimiento de sus componentes normativo y obligacional. Junto con ello, la fuerza vinculante implica también que el empleador tiene que respetar los límites subjetivos en la aplicación de los convenios colectivos.

- 6.30** Sobre la motivación, corresponde señalar que, al revisar las resoluciones de primera y segunda instancia, se aprecia que la resolución apelada ha motivado fáctica y jurídicamente la decisión de sancionar a la inspeccionada. De esta manera, al quedar establecido que las infracciones muy graves han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia conforme a derecho, y además por la resolución de segunda instancia que determinó confirmar dicho pronunciamiento, se puede concluir que las resoluciones antes citadas, se encuentran debidamente motivadas, en tanto en ellas se han detallado los hechos que motivaron la sanción, precisándose las normas vulneradas y determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción; en consecuencia, no se advierte que se haya afectado el principio del debido procedimiento, siendo carente de sustento afirmar que la resolución apelada se haya impuesto sin una debida motivación. La resolución de intendencia sustenta en sus fundamentos las razones por las que considera sancionable el comportamiento de la impugnante consistente en la práctica que vulnera la libertad sindical, por haber extendido la impugnante los beneficios económicos pactados con el sindicato minoritario a los trabajadores no afiliados, eso de por sí ya representa una lesión al ordenamiento jurídico, además del interés tutelable de la organización sindical; aparte de ello han quedado evidenciadas las desafiliaciones producidas, en los meses previos, posteriores y durante el cierre del pliego de los convenios colectivos y laudo arbitral antes señalados, como consta en el duodécimo hecho constatado del Acta de Infracción, conforme hicieron constar las inspectoras comisionadas (énfasis añadido).
- 6.31** Sobre el octavo argumento del resumen del recurso de revisión, con relación al extremo que sostiene la impugnante referente a la vulneración al principio de tipicidad, es propicio indicar que la conducta sancionada, por el hecho verificado en el caso de autos consistente en el incumplimiento por incurrir en actos que vulneran la libertad sindical al haber hecho extensivo, beneficios económicos pactados con el sindicato minoritario mediante negociación colectiva, a favor de trabajadores no afiliados, califica como una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, ya que se subsume adecuadamente dentro de la

conducta descrita en el tipo infractor previsto en el numeral 25.10 del artículo 25 del RLGIT, “25.10 **La realización de actos que afecten la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores**, tales como aquellos que impiden la libre afiliación a una organización sindical, promuevan la desafiliación de la misma, impidan la constitución de sindicatos, obstaculicen a la representación sindical, utilicen contratos de trabajo sujetos a modalidad para afectar la libertad sindical, la negociación colectiva y el ejercicio del derecho de huelga, o supuestos de intermediación laboral fraudulenta, o cualquier otro acto de interferencia en la organización de sindicatos”(énfasis añadido). Aunado a ello han quedado evidenciadas las desafiliaciones producidas, en los meses previos, posteriores y durante el cierre del pliego de los convenios colectivos y laudo arbitral antes señalado, como consta en el duodécimo hecho constatado del Acta de Infracción, conforme hicieron constar las inspectoras comisionadas (énfasis añadido).

6.32 En ese sentido, no se contraviene el principio de tipicidad regulado en el numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG¹³, de acuerdo al cual sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley, o en norma reglamentaria (en los casos que por ley o decreto legislativo se permita por norma reglamentaria) mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

6.33 Asimismo, debe indicarse que 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, y en este caso se ha respetado dicho principio de legalidad¹⁴, por cuanto se ha sancionado por una conducta que contraviene las normas en materia de relaciones colectivas, vulnerando la libertad sindical, derecho fundamental protegido a nivel constitucional. Debe indicarse que en el presente procedimiento se ejerce la potestad sancionadora conforme a ley, no habiéndose vulnerado el principio de legalidad como aduce la impugnante en su recurso de revisión.

¹³ **Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS:**

“Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

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

(...)”.

¹⁴ **Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS:**

“(…)”

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

(…)

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.

(…)

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

Legalidad.- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

(…)”.



Tribunal de Fiscalización Laboral

Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.34** Sobre el principio de causalidad¹⁵ no se ha verificado vulneración alguna, pues las inspectoras comisionadas han dejado constancia de la conducta infractora sancionable en la que incurrió la impugnante por el mero comportamiento de haber extendido, beneficios económicos pactados con el sindicato minoritario mediante negociación colectiva, a favor de trabajadores no afiliados, pues está conducta se encuentra vedada por el ordenamiento jurídico laboral, conforme a lo dispuesto en el artículo 46 del TUO de la LRCT. Aparte de ello, es de mencionar que han quedado evidenciadas las desafiliaciones producidas, en los meses previos, posteriores y durante el cierre del pliego de los convenios colectivos y laudo arbitral antes señalado, como consta en el duodécimo hecho constatado del Acta de Infracción, conforme hicieron constar las inspectoras comisionadas.
- 6.35** Dicho lo anterior, la impugnante no cuenta con argumentos sólidos en su recurso de revisión sobre la vulneración que alega sobre los mencionados principios, por lo que corresponde desestimar este extremo de dicho recurso.
- 6.36** En cuanto al noveno argumento del resumen del recurso de revisión, cabe indicar que no resulta consistente decir que no se ha explicado cómo se lesiona la libertad sindical, cuando es claro que hay un efecto vedado consistente en la extensión de los beneficios económicos, pactados en negociación colectiva con un sindicato minoritario, a trabajadores no afiliados, y que esta conducta antisindical, por sí misma, ya representa una lesión al ordenamiento jurídico, además al interés tutelable de la organización sindical, a lo que se suma el hecho de las desafiliaciones.
- 6.37** Es oportuno señalar que no se requiere un acto de discriminación directa para comprobarse ese trato vedado por el ordenamiento, es más, hay que decir que los actos antisindicales suelen desempeñarse a través de medios indirectos, es decir, discriminación indirecta, precisamente en el afán de no dejar trazabilidad sobre la infracción a la Constitución que ese tipo de comportamiento representa.
- 6.38** Sobre el décimo argumento del resumen del recurso de revisión: en cuanto a que los derechos extendidos a los no afiliados al sindicato se han convertido en costumbre por haberse otorgado por más de dos años consecutivos, debe tenerse en cuenta que para que un beneficio sea considerado como costumbre debe cumplir ciertos elementos, a decir del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 47-2004-AI/TC: "Elemento Material: Hace referencia a la práctica reiterada y constante, es decir, alude a la duración y la reiteración

¹⁵ TUO de la LPAG:

"Artículo 248.- 8. Causalidad.- La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable".

de conductas en el tiempo (*consuetudo inveterate*), b) Elemento Espiritual: Hace referencia a la existencia de una conciencia social acerca de lo obligatorio de uno práctico reiterado y constante; alude a la convicción generalizado respecto de la exigibilidad jurídico de dicha conducta (*opinio iuris necessitatis*), los cuales en el presente caso, no se han dado, pues la conducta de la empresa en este caso no es legal (la conducta imputada va en contra del artículo 46 del TUO de la LRCT, siendo que resulta violatoria de la normativa internacional y nacional antes señalada; por tanto, dichas prácticas no podrían validarse como una costumbre por el solo hecho de ser reiterativas.

6.39 La costumbre *contra legem* o contra ley no está autorizada en nuestro ordenamiento, por lo tanto, este argumento resulta inelegible. La impugnante si bien reconoce que ha extendido a los no sindicalizados los beneficios de los convenios colectivos y laudo arbitral de un sindicato minoritario durante por lo menos dos años consecutivos, ello representa un comportamiento antijurídico, que por más que haya sido practicado por la compañía no representa razón suficiente para la autorización de ese comportamiento en general ni para exonerarle de sanción en el presente procedimiento administrativo en particular.

6.40 Por las consideraciones antedichas, deviene en infundado el recurso de revisión. En ese sentido, no corresponde acoger ninguno de sus extremos, no siendo atendible el pedido de nulidad solicitado por la impugnante al no advertirse vicio alguno que la acarree.

POR TANTO

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

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por LAIVE S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 1159-2021-SUNAFIL/ILM, de fecha 15 de julio de 2021, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 276-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 1159-2021-SUNAFIL/ILM, en todos sus extremos.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a LAIVE S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- Remitir los actuados a la Intendencia de Lima Metropolitana.



Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 640-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

LUZ IMELDA PACHECO ZERGA

Vocal Titular

Vocal ponente: LUIS MENDOZA

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, LAIVE S A identificado con RUC: 20100095450 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000640-2021 en fecha 23/12/2021 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

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