



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	608-2021-SUNAFIL/IRE-LAM
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE
IMPUGNANTE	:	STRATTON PERU S.A.C.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 149-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE
MATERIAS	:	-RELACIONES LABORALES -LABOR INSPECTIVA

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERU S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 149-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 27 de abril de 2022.

Lima, 08 de mayo de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por STRATTON PERU S.A.C. (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 149-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 27 de abril de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1.** Mediante Orden de Inspección N° 1835-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 544-2021-SUNAFIL/IRE-LAM (en adelante, el **Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión, entre otras, de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por no cumplir con acreditar el pago íntegro de las remuneraciones vacacionales truncas por el periodo del 11 de junio de 2020 al 04 de junio de 2021 (solo 19 días); así como, por la comisión de una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por no cumplir la medida inspectiva de requerimiento de fecha 13 de setiembre de 2021, en mérito a la denuncia por parte de las trabajadoras Xiomara Mesones Vásquez y Mayra Gonzales Aguilar.

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Remuneraciones (Sub materia: Gratificaciones); Jornada, Horario de trabajo y descansos remunerados (Sub materia: Vacaciones); Compensación por Tiempo de Servicios (Sub materia: Depósito de CTS).

- 1.2.** Que, mediante Imputación de Cargos N° 611-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 01 de octubre de 2021, notificada el 06 de octubre de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del 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**).
- 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° 634-2021/SUNAFIL/IRE-LAM/SIAI, de fecha 22 de octubre de 2021 (en adelante, el **Informe Final**), que determinó la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución de la Intendencia Regional de Lambayeque, la cual mediante Resolución de Sub Intendencia N° 965-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, de fecha 30 de noviembre de 2021, notificada el 04 de enero de 2022, multó a la impugnante por la suma de S/ 36,960.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el depósito íntegro de CTS trunco por el período del 01 de mayo de 2021 al 04 de junio de 2021 a favor de la trabajadora Xiomara Elizabeth Mesones Vásquez, tipificada en el numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 6,908.00.
 - Una (01) infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de gratificaciones truncas por el período del 01 de enero de 2021 al 04 de junio de 2021, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 6,908.00.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago íntegro de la remuneración vacacional trunca por el periodo del 11 de junio de 2020 al 04 de junio de 2021 (solo 19 días) a favor de la trabajadora Xiomara Elizabeth Mesones Vásquez, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
 - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral de fecha 13 de setiembre de 2021, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,572.00.
- 1.4.** Con fecha 24 de enero de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 965-2021-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE, argumentando lo siguiente:
- i. Que, a causa del Estado de Emergencia a nivel nacional, a la trabajadora se le otorgó 15 días de licencia compensable por el periodo del 16 al 30 de marzo 2020, el cual no fue compensado debido a la renuncia de la trabajadora con fecha 04 de junio de 2021, por lo tanto, resulta válido el descuento de S/ 465.00.
 - ii. Se produjo un apartamiento inmotivado del criterio normativo establecido por la SUNAFIL mediante Resolución de Superintendencia N° 016-2020-SUNAFIL, referido a



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

la acreditación del pago de obligaciones laborales económicas a través de medios electrónicos; vulnerándose así su derecho a un debido proceso y presunción de veracidad.

- iii. Respecto al incumplimiento de la medida de requerimiento, refiere que este no se cometió, ya que estuvo ligada a una supuesta infracción de normas laborales que no se ha dado.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 149-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, de fecha 27 de abril de 2022², la Intendencia Regional de Lambayeque declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. El empleador se encontraba facultado para aplicar el trabajo remoto respecto a su trabajadora, pero ante la decisión de otorgarle licencia con goce de haber, el descuento del mismo procedería únicamente por acuerdo de las partes máxime si el pago de la CTS tiene carácter alimentario, en aplicación de lo normado en el literal b) del numeral 26.2 del artículo 26 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, por tanto, al no existir consentimiento de parte de la trabajadora afectada, consecuentemente, el descuento resulta arbitrario e ilegal.
- ii. En cuanto a las resoluciones emitidas por el Tribunal de Fiscalización Laboral presentadas, señala que las mismas no constituyen precedentes vinculantes, por tanto, no resultan de observancia obligatoria y/o de estricto cumplimiento.
- iii. Respecto a los documentos presentados por la impugnante durante la tramitación del PAS consistentes en: Informe S/N de fecha 15 de octubre de 2021 y Resumen de Abono de Banco Falabella, evidencia que los mismos se orientan a la gestión realizada por el empleador para garantizar el pago de los beneficios sociales de CTS, Gratificaciones y Vacaciones Truncas, más no acreditan fehacientemente la ejecución del pago a favor de la trabajadora afectada, por consiguiente, no ampara su pretensión en este extremo.
- iv. La impugnante no presentó la información solicitada dentro del plazo otorgado en la medida de requerimiento, de fecha 13 de septiembre de 2021, afectando a 01 trabajadora, conforme se detalla en el último párrafo del numeral 4.4 de los hechos constatados del Acta de Infracción.

1.6. Con fecha 20 de mayo de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Lambayeque el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 149-2022-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 Memorándum-000609-2022-SUNAFIL/IRE-LAM, recibido el 26 de mayo de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

² Notificada a la impugnante el 29 de abril de 2022, véase folio 110 del expediente sancionador.

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 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-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° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 17.- 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° 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1.** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley 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 una 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, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** 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 inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. El recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias”⁸.
- 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.
- 3.5.** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de

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

conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE STRATTON PERU S.A.C.

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que STRATTON PERU S.A.C., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 149-2022-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, que confirmó la sanción impuesta de S/ 36,960.00 por la comisión, entre otras, de dos (02) infracciones MUY GRAVES, tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 y numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 02 de mayo de 2022.
- 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 STRATTON PERU S.A.C.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 20 de mayo de 2022, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 149-2022-SUNAFIL/IRE-LAMBAYEQUE, señalando los siguientes alegatos:

- i.** Que no se ha valorado el Decreto de Urgencia N° 026-2020, de fecha 15 de marzo de 2020 y el Decreto de Urgencia N° 029-2020, de fecha 19 de marzo de 2020 dado durante el Estado de Emergencia, en el que se autorizaba el otorgamiento de licencia compensable el cual debería ser compensado por el trabajador posterior al Estado de Emergencia, sin embargo, la ex trabajadora presentó su renuncia antes de dicha compensación.
- ii.** Debido al Estado de Emergencia a nivel nacional, a la señorita Mesones Vásquez Xiomara Elizabeth, se le otorgaron 15 días de licencia compensable por el período del 16 al 30 de marzo de 2020 que no fueron compensados debido a la renuncia presentada por la trabajadora el 04 de junio de 2021.
- iii.** El descuento realizado por falta de compensación de la licencia compensable otorgada a la trabajadora desde el 16 al 30 de marzo de 2020, es legalmente válido. Inclusive, en ese sentido ha emitido pronunciamiento el Tribunal de Fiscalización Laboral de SUNAFIL en la Resolución N° 052-2021-SUNAFIL/TFL- Primera Sala.
- iv.** Finalmente, refiere que se ha acreditado el cumplimiento de su obligación sociolaboral por lo cual no corresponde la imposición de las multas propuestas, así como la multa por el supuesto incumplimiento a la medida de requerimiento.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 6.1.** Revisado el recurso de revisión interpuesto, es oportuno señalar que esta Sala sólo es competente para evaluar las infracciones sancionadas como MUY GRAVES; por lo que, estando a los actuados, se evidencia que la resolución impugnada comprende dos (02) infracciones GRAVES, así como dos (02) infracciones MUY GRAVES, siendo materia de análisis sólo estas últimas. Por lo tanto, los argumentos tendientes a cuestionar la



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

imposición de las sanciones graves, son argumentos respecto de los cuales esta Sala no tiene competencia para pronunciarse, toda vez que, respecto a las mismas, ya se ha agotado la vía administrativa.

Sobre la compensación de la licencia con goce de haber en el Estado de Emergencia Sanitaria

- 6.2.** La impugnante alega que, al amparo de lo previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020 y Decreto de Urgencia N° 029-2020, otorgaron licencia con goce de haberes compensable a su trabajadora Xiomara Mesones Vásquez, las mismas que fueron objeto de compensación a la renuncia de dicha trabajadora.

Sobre el particular, 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”⁹. 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”¹⁰.

- 6.3.** 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 establecer la 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.
- 6.4.** 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

⁹ Decreto de Urgencia N° 029-2020, artículo 26.2, literal a)

¹⁰ Decreto de Urgencia N° 029-2020, artículo 26.2, literal b).

realizarse teniendo en cuenta el carácter alimentario que tiene la remuneración, tanto para el trabajador como para su familia¹¹.

- 6.5.** Así, 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”¹².
- 6.6.** 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.
- 6.7.** 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.
- 6.8.** 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, 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: remuneración¹³, vacaciones¹⁴, gratificaciones¹⁵ y compensación por tiempo de servicios¹⁶. 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 trabajadores¹⁷, que deben

¹¹ 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.”

¹² PACHECO ZERGA, L. (2012). "Los elementos esenciales del contrato de trabajo." Revista de Derecho, (13), 29-54.

¹³ Cfr. Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), artículo 6.

¹⁴ Cfr. Decreto Legislativo 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

¹⁵ Cfr. Ley 27735, Ley que regula el otorgamiento de las gratificaciones para los trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad.

¹⁶ Cfr. TUO del Decreto Legislativo 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

¹⁷ Cfr. Decreto Legislativo 892, que regula el derecho de los trabajadores de la actividad privada a participar en las utilidades de las empresas que desarrollan actividades generadoras de rentas de tercera categoría.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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 Renta¹⁸.

- 6.9. Como se ha indicado en líneas precedentes, sí es posible que los empleadores puedan retener la liquidación de los beneficios sociales (vacaciones truncas, gratificaciones truncas, CTS) que compensen los montos cancelados al trabajador afectado, como remuneraciones durante el estado de emergencia, al término del vínculo laboral.
- 6.10. Sin embargo, resulta necesario en este punto evaluar si existe autorización otorgada por el trabajador, a efectos de establecer la materialización clara de la voluntad, expresada en la trabajadora, que la norma estima pertinente, a fin de acreditar que el empleador no actuó de manera unilateral en el presente caso.
- 6.11. Cabe precisar que, la remuneración es considerada como intangible, constituyendo ello una garantía frente a las situaciones en las que se pretenda afectarla o reducirla. Dicha afectación consiste en imponer un gravamen u obligación a fin de satisfacer o garantizar un derecho ajeno. Por lo que, siendo la remuneración de propiedad del trabajador, sólo puede afectarse por acto voluntario del mismo trabajador, o por mandato legal o judicial.
- 6.12. En similar sentido, el Tribunal Constitucional Peruano en la sentencia recaída en el expediente N° 0818-2005-PA/TC en su fundamento jurídico 6, ha establecido:

“Sobre el particular, debe tenerse presente que las remuneraciones de los trabajadores, al amparo de lo dispuesto en el artículo 26°, inciso 2), de la Constitución Política del Perú, son irrenunciables e intangibles, y **sólo se podrán afectar las planillas de pago por orden judicial o por un descuento aceptado por el trabajador**. Por consiguiente, al haberse recortado el pago de las remuneraciones de la recurrente, se han transgredido los derechos constitucionales invocados” (énfasis añadido).

- 6.13. Asimismo, mediante Informe N° 18-2013-MTPE/2/14 el Ministerio de Trabajo, de fecha 19 de marzo de 2013, respecto a los descuentos en los trabajadores, señaló que:

“Siendo así, **el instrumento idóneo para que el trabajador autorice los descuentos de sumas de dinero a sus beneficios sociales debe ser uno en el que el trabajador realice una manifestación de voluntad**. Pero incluso en este caso, debe evaluarse el que no se atente contra normas imperativas y por ello indisponible para el trabajador” (énfasis añadido).

¹⁸ Cfr. Dec. Leg. 892, artículo 6.

- 6.14.** Al respecto, es pertinente mencionar que si bien el Gobierno dispuso la posibilidad de otorgar licencia con goce de haber sujeta a compensación en los casos en los cuales las labores realizadas no eran compatibles con la modalidad de trabajo remoto, no facultaba al empleador a realizar el descuento de los beneficios laborales de los trabajadores.
- 6.15.** La inspeccionada invoca el Decreto de Urgencia N° 029-2020 y el Decreto de Urgencia N° 026-2020, sin embargo, de la lectura de dichas normas no se ha podido verificar que establezcan o faculten al empleador a realizar descuento alguno respecto de los beneficios laborales de los trabajadores. Únicamente contempla la licencia con goce de haber sujeta a compensación posterior, más aún si se tiene en cuenta que este descuento fue realizado por el sujeto inspeccionado de forma unilateral causando perjuicio a la trabajadora afectada.
- 6.16.** Adicionalmente, de la revisión de la normativa vigente durante el estado de emergencia, no existe alguna que faculte al empleador a realizar descuentos de los beneficios laborales de los trabajadores, más aún sin el consentimiento del mismo, por lo que, como ya lo han señalado tanto la autoridad instructora como sancionadora, al haber procedido la Inspeccionada a realizar descuentos de sus beneficios laborales a la recurrente, a pesar que la normativa laboral vigente durante el estado de emergencia no le otorgaba dicha facultad, esta conducta infractora debe ser objeto de sanción.
- 6.17.** En ese orden de ideas, ninguna norma permite proceder con el descuento de beneficios sociales sin que exista acuerdo a través del cual los trabajadores expresen voluntariamente su autorización para tal efecto; por lo que, al no haber presentado durante las actuaciones inspectivas algún documento que acredite dicha autorización, se corrobora que el sujeto inspeccionado incurrió en infracción laboral contemplada en el RLGIT.
- 6.18.** En ese sentido, como se desprende del presente caso, la trabajadora no ha manifestado su voluntad de permitir a la impugnante que, en el supuesto de terminación del contrato de trabajo, independientemente del motivo de dicha terminación, pueda efectuar el descuento de sus beneficios sociales. Por lo que, contrario a lo señalado por la impugnante, se advierte que no ha cumplido con sus obligaciones en materia de relaciones laborales, correspondiendo confirmar la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT. Por las consideraciones antedichas, no cabe acoger dichos extremos del recurso de revisión.
- 6.19.** Por otro lado, respecto a la Resolución N° 052-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, debemos señalar que, en el mencionado caso, la trabajadora se encontraba en suspensión perfecta de labores desde el 01 de mayo hasta el 01 de julio de 2020 (fecha de su cese). Por tanto, se trata de supuestos de hecho distintos, que no guardan relación con el caso en concreto. Por tal motivo, corresponde desestimar este extremo alegado por la impugnante.

Sobre la medida inspectiva de requerimiento

- 6.20.** Sobre el particular, 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**



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

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. (...)” (énfasis añadido).

6.21. 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” (énfasis añadido).

6.22. 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.

6.23. De los actuados, se observa que, en el sexto párrafo del numeral 4.4 de los hechos constatados del Acta de Infracción, el inspector comisionado señaló que la impugnante no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento, a pesar que, en la referida medida, se consignó que su incumplimiento, constituiría una infracción muy grave a la labor inspectiva.

6.24. Entonces, se constata, de la revisión de los actuados, que el comisionado realizó un correcto análisis de los medios probatorios presentados por la impugnante, pues previamente a dictar la medida inspectiva de requerimiento, verificó el incumplimiento de la normativa sociolaboral.

6.25. Asimismo, se aprecia que la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, se produjo al amparo de lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. Por lo que, al no tenerse por cumplido lo requerido, la impugnante ha incurrido en la infracción contenida en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, correspondiendo confirmar la multa impuesta en este extremo.

II. INFORMACIÓN ADICIONAL

7.1. Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, las multas subsistentes como resultado del procedimiento administrativo sancionador serían las que corresponden a las siguientes infracciones:

N°	Materia	Conducta infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	No acreditar el depósito íntegro de CTS trunco por el período del 01 de mayo al 04 de junio de 2021 a favor de la trabajadora Xiomara Elizabeth Mesones Vásquez.	Numeral 24.5 del artículo 24 del RLGIT GRAVE
2	Relaciones Laborales	No acreditar el pago de gratificaciones truncas por el período del 01 de enero de 2021 al 04 de junio de 2021.	Numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT GRAVE
3	Relaciones Laborales	No acreditar el pago íntegro de la remuneración vacacional trunco por el período del 11 de junio de 2020 al 04 de junio de 2021 (solo 19 días) a favor de la trabajadora Xiomara Elizabeth Mesones Vásquez.	Numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE
4	Labor Inspectiva	No cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, de fecha 13 de setiembre de 2021.	Numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT MUY GRAVE

7.2. Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, 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° 010-2022-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 STRATTON PERU S.A.C., en contra de la Resolución de Intendencia N° 149-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, emitida por la Intendencia Regional de Lambayeque, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 608-2021-SUNAFIL/IRE-LAM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.



*Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala*

Resolución N° 416-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

SEGUNDO.- CONFIRMAR la Resolución de Intendencia N° 149-2022-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE, en los extremos referentes a las infracciones muy graves tipificadas en el numeral 25.6 del artículo 25 y numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

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

CUARTO.- Notificar la presente resolución a STRATTON PERU S.A.C. y a la Intendencia Regional de Lambayeque, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO.- 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:

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Presidenta

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Vocal Titular

KATTY ANGELICA CABALLERO SEGA

Vocal Alternativa

Vocal ponente: DESIRÉE ORSINI