



EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 397-2012-MTPE/1/20.44

RESOLUCION DIRECTORAL N° 525-2013-MTPE/1/20.4

Lima, 13 de agosto de 2013

VISTO, el recurso de apelación obrante en autos e interpuesto por **FORSAC PERU S.A.** (en adelante la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 114-2013-MTPE/1/20.44 de fecha 17 de junio de 2013 (en lo sucesivo la resolución apelada), la cual fue expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador seguido contra dicha empresa, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 016-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR (en lo posterior el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, mediante la resolución apelada, se multó al sujeto inspeccionado con la suma de S/. 92,454.50 (Noventa y dos mil cuatrocientos cincuenta y cuatro con 50/100 nuevos soles) por haber incurrido en infracciones muy graves en materia de relaciones laborales y a labor inspectiva, afectando a los trabajadores señalados en el décimo cuarto considerando de la resolución apelada;

Segundo: Que, de la revisión de los actuados se advierte que la multa impuesta por el inferior en grado se sustenta en que la inspeccionada incurrió en infracciones en materia sociolaboral por **i)** no entregar conforme a ley, las hojas de liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios correspondientes a los semestres noviembre 2010 - abril 2011 y mayo -octubre 2011, **ii)** no especificar en las boletas de pago, la función desempeñada, según la fecha estipulada en el Convenio Colectivo, esto es desde los treinta días contados a partir de la firma del mismo, siendo afectados los 156 trabajadores señalados en el decimoquinto considerando de la resolución apelada; **iii)** no efectuar los depósitos íntegros de la Compensación por Tiempo de Servicios de los semestres noviembre 2010 - abril 2011 y mayo – octubre 2011, toda vez que no ha incluido en la remuneración computable para su cálculo, el incremento retroactivo a que se hace referencia en la Cláusula Tercera del Convenio Colectivo 2011-2012; **iv)** no pagar íntegramente las gratificaciones legales (incluida la bonificación extraordinaria – Ley N° 29351) de julio y diciembre de 2011; **v)** no efectuar el pago íntegro del concepto “premio por objetivo” o “bono por productividad” de acuerdo al Convenio Colectivo antes mencionado; **vi)** *No otorgar las licencias sindicales solicitadas con fecha 25 de mayo de 2011, así como no haber acreditado la existencia de una causa objetiva y razonable que justifique su decisión;* **vii)** *no efectuar el pago de horas extras, conforme a ley, toda vez que no ha tenido en cuenta para el cálculo de las horas extras, el incremento remunerativo retroactivo a que se hace referencia en la cláusula Tercera del Convenio Colectivo;* asimismo, el sujeto inspeccionado también ha sido multado por infracción muy grave a la labor inspectiva;

Tercero: Que, el sujeto inspeccionado sostiene en su recurso impugnativo que el inferior en grado no habría tomado en cuenta que el Acta de Infracción¹ adolecería de nulidad en la medida de no haberse observado los Principios ordenadores que rigen el Sistema Inspectivo del Trabajo así como los Principios rectores reconocidos en la Ley N°

¹ Obrante de fojas 001 a 030 de autos.



27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, tales como Legalidad, Probidad, Debido Procedimiento y Verdad Material; sin embargo, cabe precisar que lo manifestado por el apelante no tiene asidero, pues contrariamente a lo señalado, la Autoridad de Primera Instancia ha expuesto los hechos probados y las razones jurídicas y normativas que justifican el acto adoptado, contrastando las conductas incurridas con los elementos constitutivos de las infracciones descritas en Punto III -*Hechos Verificados* del Acta de Infracción, cumpliendo con los Principios de Legalidad y Tipicidad, asimismo, el inferior en grado ha meritado todos los argumentos de defensa consignados en el escrito de descargos del administrado, esto en estricta observancia de los principios de Debido procedimiento y verdad material, así como de la **motivación** como requisitos esenciales de validez del acto administrativo de acuerdo a lo señalado en el artículo 3° de la Ley N° 27444², cumpliendo de esta forma con lo establecido en los artículos 44° y 48° de la Ley; **asimismo**, resulta pertinente mencionar sin perjuicio de lo anteriormente señalado, que producto del análisis de lo obrante en autos, se advierte que al momento de imponer las multas materia de apelación, el inferior jerárquico ha sancionado conforme a la tabla contenida en el artículo 48° del Reglamento y los criterios de graduación establecidos en el artículo 38° de la Ley: la gravedad de la falta y el número de trabajadores afectados, por tanto, el presente procedimiento ha sido tramitado en observancia de los principios de Legalidad, Debido procedimiento, Probidad y Verdad Material, los cuales regulan el procedimiento administrativo recogidos en la Ley N° 27444 -Ley del Procedimiento Administrativo General- así como en la Ley³; en consecuencia, no ha existido vulneración alguna al debido procedimiento y menos aún vicio alguno que afecte la validez del mismo, por lo tanto se advierte que la resolución materia de cuestionamiento no incurre en causal de nulidad;

Cuarto: Que, de la revisión del recurso de apelación, se tiene que la inspeccionada manifiesta su disconformidad con lo resuelto por el inferior en grado, en el sentido que según alega la autoridad de primera instancia habría efectuado una interpretación errada de las normas laborales vigentes y un análisis deficiente de los hechos verificados y de las pruebas que obran en autos. *En primer lugar* porque habría erróneamente incluido diversos conceptos a efectos de determinar la remuneración computable para el cálculo de los beneficios sociales, en tal sentido respecto a la supuesta infracción por el incumplimiento de pago de horas extras; no tuvo en cuenta que el pago de tal concepto se efectúa sobre la base de la remuneración que efectivamente percibe el trabajador en la oportunidad de su pago, es decir aquella que ha ingresado a su esfera patrimonial, por lo que el aumento otorgado mediante convenio colectivo no debería ser tomado en cuenta para el cálculo del monto de pago de horas extras, pues no fue efectivamente percibido por los trabajadores a la fecha de su pago; respecto al incumplimiento del depósito íntegro de la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente a mayo 2011, señala que dicho depósito se efectivizó sobre la base de la remuneración que percibieron los trabajadores durante el período noviembre 2010 a abril 2011, y conforme a las normas laborales no corresponde exigir que se efectúe sobre la base de una remuneración que no percibieron en la fecha en que por ley se efectuó dicho depósito; y, con relación al depósito efectuado en el mes de noviembre de 2011, señala que sí se consideró el aumento pactado en el convenio colectivo, lo cual no fue tomado en cuenta por el inferior en grado; respecto al incumplimiento del pago íntegro de las gratificaciones, señala que se desconoció lo estipulado en el artículo 2° de la Ley 27735, y en el numeral 3.2 del artículo 3 de su Reglamento, en virtud de los cuales el cálculo de las

² Artículo 3°.-Requisitos de validez de los actos administrativos


Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...) 4. **Motivación.**- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico (...)

³ Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo,



gratificaciones legales debe realizarse sobre la base de la remuneración vigente en cada oportunidad de pago, por lo que conforme a ello dicho beneficio fue otorgado sobre la base de las remuneraciones que los trabajadores percibieron en los meses de junio y noviembre de 2011, y debido a que el aumento se efectivizó en el mes de agosto de 2011 no correspondía aplicarse a la gratificación de julio de 2011; y, respecto a la gratificación de navidad señala que sí se cumplió con considerar el aumento dentro de la remuneración computable, lo cual tampoco fue tomado en cuenta por el inferior en grado; y respecto al pago por "premio por objetivo", o "bono por productividad", señala que igualmente es un beneficio que se calcula sobre la base de la remuneración efectivamente percibida por el trabajador en el momento en el que el beneficio es otorgado. *En segundo lugar*, porque el inferior en grado no tomó en cuenta los medios probatorios aportados, así respecto a la entrega de las hojas de liquidación de la Compensación por Tiempo de Servicios, al haberse efectuado éste depósito sobre la base de la normas, se cumplió con entregar las hojas de liquidación conforme a ley; respecto a la infracción por no cumplir con especificar en las boletas de pago la función señalada, señala que en su escrito de descargo adjuntó documentos con los cuales acredita la subsanación de dicha infracción, empero pese a ello el inferior en grado impuso sanción; respecto a la infracción por no haber otorgado licencias sindicales, señala que se denegó por razón de necesidad operativa de la empresa, y porque no estaba referida a un acto de concurrencia obligatoria, no habiendo afectado la libertad sindical de los trabajadores por cuanto no se impidió que se lleve a cabo la asamblea ordinaria del 29 de mayo de 2011; asimismo, refiere que en el supuesto que se haya negado conceder la licencia sindical a los dirigentes solo ellos serían los afectados y no los trabajadores afiliados; finalmente, con relación a la infracción a la labor inspectiva, señala que al no haber incurrido en ninguna infracción, no corresponde imponer una multa por no cumplir con el requerimiento; sin perjuicio de ello, se habría afectado el principio de *Non bis In Idem*.



Quinto: Que, ante tales alegaciones, en principio resulta preciso abordar los alcances de la Tercera Cláusula del Convenio Colectivo antes enunciado, dado que en mérito a ésta, la administrada se comprometió a otorgar un aumento con efectos retroactivos a sus trabajadores; en ese sentido, lo prescrito en el artículo 29° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada mediante Decreto Legislativo N° 25593 (en adelante LRCT) señala que: "*En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.(...)*"; a su vez, el artículo 43° del Reglamento de la LRCT aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante el Reglamento de la LRCT)⁴, estipula que: "*...a) modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador*"; en ese sentido, el aumento pactado en la tercera cláusula del Convenio Colectivo de Trabajo que obra de fs. 68 a 77 de la Orden N° 15251-2011-MTPE/1/20.⁵, tiene naturaleza remunerativa; por lo que se debió tomar en consideración a efectos del cálculo de los beneficios sociales y demás conceptos remunerativos, toda vez que el mismo ingresó a la esfera de libre disposición de los trabajadores en razón de los servicios prestados a la empresa inspeccionada; asimismo, corresponde señalar que el artículo 6° del T.U.O. del Decreto Legislativo N° 728,

⁴ Artículo 43° del reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo:

"La convención colectiva del trabajo tiene las siguientes características:

a) Modifica de pleno derecho los aspectos de la relación de trabajo sobre los que incide. Los contratos individuales quedan automáticamente adaptados a aquella y no podrán contener disposiciones contrarias en perjuicio del trabajador"

⁵ "La empresa otorgará un aumento general diario por escalas a los operarios que cuenten con antigüedad mayor a seis meses a la fecha de suscripción del presente convenio. Dicho aumento será retroactivo al 01 de enero de 2011..."



Ley de Productividad y Competitividad Laboral, respecto al concepto de remuneración, prescribe que: **“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición”**(el énfasis es nuestro); ésta concepción de la remuneración como elemento principal de la relación laboral y la delimitación de su contenido ha sido recogida por la Corte Suprema de la República cuando interpreta el artículo antes citado: **“se debe determinar como definición o concepto de remuneración el íntegro de lo percibido por el trabajador, sea en dinero o en especie en contraprestación de una labor efectivamente prestada, criterio además recogido por diversos pronunciamientos emitidos por el Tribunal Constitucional, así como por la Sala Suprema de Derecho Constitucional y Social”**⁶ (el énfasis es nuestro); por lo que para nuestra legislación nacional, el concepto remuneración incluye todo concepto que percibe el trabajador por los servicios prestados y que pertenece a su libre disponibilidad; en esa misma perspectiva: **“Nuestro sistema jurídico cuenta con una estructura normativa que delimita los alcances de la remuneración y los conceptos remunerativos que la integran los que son base de cómputo para la determinación de los beneficios sociales, así como de las aportaciones tributarias y legales”**⁷, asimismo: **“la remuneración es uno de los tres elementos esenciales de la relación de trabajo, representa todo lo que recibe el trabajador por los servicios prestados, sea en dinero o en especie, siempre que sea de su libre disposición. Significa por tanto una ventaja o incremento patrimonial para el trabajador y su familia, sin tener en cuenta la condición, el plazo o la modalidad de entrega... (...)La definición de remuneración es relevante en tanto que los conceptos que ingresan en esta categoría forman parte de los beneficios sociales...”**⁸(la negrita es nuestra); en consecuencia, de acuerdo a lo expresado anteriormente, se concluye que el reintegro pactado por la empresa apelante en la tercera cláusula del Convenio Colectivo antes enunciado tenía carácter remunerativo, por lo que constituía un concepto computable como remuneración para todos los efectos relativos a éste;

Sexto: Que, en atención a lo señalado en el considerando precedente, se tiene que los argumentos expuestos por la inspeccionada no enervan la calidad de lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que si bien las normas laborales referentes a las Horas Extras⁹, señalan que el cálculo de las sobretasas está en función a la remuneración por hora que **percibe** el trabajador, es decir según su remuneración vigente en el momento de laborar las horas extras; conforme a lo pactado en la cláusula tercera del referido convenio colectivo, y como bien se ha señalado en el Acta de Infracción y en la Resolución Apelada; se debió tomar en cuenta el incremento remunerativo retroactivo para el cálculo del monto de pago de las horas extras por el período comprendido desde el 01 de enero al 31 de julio de 2011, así como se debió efectuar los reintegros correspondientes, toda vez que tal incremento gozaba de carácter remunerativo a favor de los trabajadores ; lo mismo sucede con la Compensación por Tiempo de Servicios de los semestres de noviembre 2010- abril 2011, y mayo-octubre 2011; las gratificaciones legales de julio y diciembre 2011, pues estando al aumento de remuneración, éste monto se debió incluir en la remuneración computable a efectos de establecer el monto íntegro del depósito y/o pago, y efectuar en su caso los reintegros correspondientes; finalmente, se tiene que también se debió incluir el incremento remunerativo para establecer el cálculo

⁶ ELMER ARCE ORTIZ.- Derecho Individual del Trabajo en el Perú, Desafíos y deficiencias.- palestra Editores.- Primera Edición, Lima Perú, Junio de 2008, págs. 329 y 330.

⁷ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge.- “Derecho Individual del Trabajo”.- Editorial Gaceta Jurídica.- 1ra. Edición.- Lima- Perú 2011.- Pág. 210.

⁸ LUIS VINATEA RECOBA, JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU.- “Guía Laboral”.- Editorial Gaceta Jurídica.- Primera Edición.- Lima-Perú 2008 pág. 155

⁹ Artículo 10: “El tiempo trabajado que exceda a la jornada diaria o semanal se considera sobretiempo y se abona con un recargo a convenir, que para las dos primeras horas no podrá ser inferior al veinticinco por ciento (25%) por hora calculada sobre **la remuneración percibida** por el trabajador en función del valor hora correspondiente y treinta y cinco por ciento (35%) para las horas restantes (...)”



del monto de pago por concepto del “bono por objetivo” o “bono de productividad”; por lo que la resolución apelada se encuentra conforme a ley, no habiéndose efectuado una interpretación errónea de las normas sociolaborales, la misma que fue aplicada e interpretada en concordancia con el citado convenio colectivo suscrito por la apelante;

Séptimo: Que, por otro lado, la apelante aduce que en el décimo primer considerando de la apelada existiría una contradicción respecto al pronunciamiento del inferior jerárquico sobre los alcances del Convenio Colectivo antes mencionado; sin embargo, lo alegado por la apelante no tiene asidero y constituye una manifestación de parte que carece de relevancia ya que de la revisión de la resolución impugnada se aprecia que tal como obra en la *Tercera Cláusula* del *Convenio Colectivo* señalado anteriormente, la inspeccionada expresamente se comprometió a otorgar un aumento en las remuneraciones de sus trabajadores; en este mismo sentido, lo manifestado por la administrada no enerva el mérito de lo resuelto por el inferior en grado en cuanto que al haber aplicado una interpretación extensiva del alcance de la citada cláusula, se le estaría situando en un estado de indefensión por no tener por ciertos los argumentos que fundamentan la aplicación de la sanción apelada; al respecto, el inferior en grado de manera fundamentada en derecho ha expuesto todos los argumentos jurídicos y fácticos que sirven de motivación a efectos de emitir una decisión fundada en derecho, asimismo éstos en su conjunto se encuentran en concordancia con lo señalado en el artículo 6° de la Ley N° 27444¹⁰; en consecuencia, de acuerdo a lo señalado precedentemente, este Despacho dispone confirmar la resolución venida en alzada conforme a lo resuelto por la Autoridad de Primera Instancia;

Octavo: Que, en relación a las demás alegaciones del recurso de apelación, cabe precisar que son reproducciones de los argumentos de los descargos, los cuales ya fueron desvirtuados debidamente en la Resolución Sub Directoral apelada por el inferior en grado quien determinó los incumplimientos a la normativa sociolaboral por parte del inspeccionado; por tanto los documentos obrantes en autos no enervan lo resuelto por el inferior en grado; y siendo así resulta procedente que este Despacho confirme el pronunciamiento venido en alzada;

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por ley;

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 114-2013-MTPE/1/20.44 de fecha 17 de junio de 2013 emitida por la Cuarta Sub Dirección de Inspección del Trabajo que impone una multa por el monto de S/. 92,454.50 (Noventa y dos mil cuatrocientos cincuenta y cuatro con 50/100 nuevos soles)¹¹; en consecuencia, devuélvanse los de la materia a la oficina de origen para sus efectos

HÁGASE SABER.-



Ricardo Gabriel Herbozo Colque
RICARDO GABRIEL HERBOZO COLQUE
DIRECTOR
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

RHC/qp

¹⁰ Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo general, aplicable supletoriamente de acuerdo a la Undécima Disposición Final y Transitoria de la Ley N° 28806
¹¹ De conformidad con el artículo 41° de la Ley, se ha causado estado con el presente pronunciamiento, agotándose de esta forma la vía administrativa.

