



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 317-2022-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1576-2017-SUNAFIL/ILM
INSPECCIONADO (A) : PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.

Lima, 10 de febrero de 2022

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **PLUSPETROL PERU COPORATION S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 114-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 01 de febrero de 2019 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 7575-2017-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 2341-2017-SUNAFIL (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de una infracción en materia de relaciones laborales.

1.2. Del procedimiento administrativo sancionador

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final N° 564-2018-SUNAFIL/ILM/SIAI (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la inspeccionada, 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.

1.3. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 73,811.25 (Setenta y Tres Mil Ochocientos Once y 25/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por cometer actos que vulneran la libertad sindical colectiva del Sindicato Único de Trabajadores de PLUSPETROL PERU CORPORATIO S.A. - SUTRAPPEC, toda vez que desde el año 2009, viene otorgando beneficios a trabajadores no afiliados, tipificada en el numeral 25.10 del artículo 25° del RLGIT.



II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 27 de marzo de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) La autoridad administrativa, ha reconocido tácitamente que no se respetaron los plazos previstos para el desarrollo de las actuaciones inspectivas, y que aun así decide continuar con el trámite, lo que vulnera el principio de legalidad, causando nulidad del procedimiento. Asimismo, precisa que, en el supuesto negado que la administración asuma que el plazo para notificar queda excluido de los sesenta (60) días hábiles, igualmente se ha excedido el plazo previsto en el numeral 24.1 del artículo 24° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que las notificaciones deben realizarse dentro del plazo de cinco (5) días a partir de su expedición. De igual manera, indica que la notificación del Acta de Infracción fuera del plazo previsto, supone que el presente procedimiento ha caducado.
- ii) La resolución apelada, no se encuentra debidamente motivada, en razón que, no se ha dado respuesta a lo señalado respecto al incumplimiento de la obligación legal que tiene el sindicato de informar a la inspeccionada sobre la modificación de los estatutos, pues al no haberse informado a la inspeccionada sobre dichas modificaciones en su estatuto, esta no tomo conocimiento sobre la ampliación del universo de trabajadores sindicalizables, y de manera arbitraria la autoridad administrativa concluyo que el sindicato era minoritario.
- iii) De igual manera señala que, la resolución apelada no acredita la existencia de una relación de causalidad entre la conducta con la que se les sanciona, y la variación en el número de afiliados al sindicato, pues la autoridad administrativa opta por presumir que cualquier variación negativa del número de afiliados al sindicato es una consecuencia directa de la aplicación extensiva de los convenios colectivos.
- iv) No se ha acreditado la existencia de culpa o dolo en la comisión de la infracción imputada, pues no basta la comprobación de la infracción, sino que es obligación de la administración analizar los elementos relacionados a la intencionalidad con la que actuó la inspeccionada al incurrir en infracción, sin embargo, señala que los hechos acreditados permiten afirmar que la conducta de la inspeccionada no reviste dolo o culpa, pues su conducta siempre se basó en convicción que el sindicato era mayoritario.
- v) Se invoca el eximente de responsabilidad, referido al error inducido por la administración o por disposición administrativa confusa, pues en sus descargos al Informe Final resaltaron que en el supuesto negado que la inspeccionada hubiera tenido conocimiento de que el sindicato era minoritario, tanto la SUNAFIL como la Corte Supremo, habían ratificado la procedencia de la aplicación extensiva de los convenios colectivos suscritos con organizaciones sindicales minoritarias.

III. CONSIDERANDO

Sobre la corrección de errores materiales en la resolución apelada

- 3.1. El numeral 212.1 del artículo 212° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que: *“Los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio*



o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión”.

- 3.2. En ese contexto, de la revisión de la resolución apelada, se advierte que en el numeral 29 del acápite VIII. *Determinación de las infracciones y de la sanción a imponer (cuadro)*, se ha redactado con error **el sindicato afectado** de la siguiente manera:

DICE:

1. (...) *El sujeto inspeccionado cometió actos que vulneran la libertad sindical colectiva del SINATFEBAN, toda vez (...).*

DEBE DECIR:

1. (...) *El sujeto inspeccionado cometió actos que vulneran la libertad sindical colectiva del SUTRAPPEC, toda vez (...).*

- 3.3. En ese sentido, el defecto antes citado constituye error de carácter material que no altera en nada lo resuelto por la autoridad de primera instancia, por lo que, debe de corregirse conforme a lo señalado precedentemente, conservándose los demás extremos de la referida resolución.

Sobre la nulidad invocada por la inspeccionada

- 3.4. Al respecto, de conformidad al artículo 10° del TUO de la LPAG, son vicios del acto administrativo que causan su nulidad de pleno derecho los siguientes:

“1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.

3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición.

4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma.”

- 3.5. En principio, resulta pertinente resaltar que el artículo 13° de la LGIT, señala que: *“(...) Las actuaciones de investigación o comprobatorias deben realizarse en el plazo que se señale en cada caso concreto, sin que, con carácter general, puedan dilatarse más de treinta días hábiles, salvo que la dilación sea por causa imputable al sujeto inspeccionado. Cuando sea necesario o las circunstancias así lo aconsejen, puede autorizarse la prolongación de las actuaciones comprobatorias por el tiempo necesario hasta, su finalización, excepto en los casos cuya materia sea seguridad y salud en el trabajo”.*

- 3.6. En ese sentido, con la relación a lo señalado en el punto i) del resumen de la apelación, se aprecia que en el presente procedimiento las actuaciones inspectivas de investigación se dieron inicio el 26 de junio de 2017 teniendo como plazo para su desarrollo, treinta (30) días hábiles, el cual fue ampliado a cuarenta y cinco (45) días hábiles más, conforme consta en el Proveído s/n de fecha 24 de julio de 2017¹, asimismo, mediante Proveído s/n de fecha 04 de

¹ Obrante a foja 136 del expediente inspectivo.



agosto de 2017², fue ampliado a sesenta (60) días hábiles, debido a la complejidad de la materia, el volumen de la documentación a revisar y estando a la medida de requerimiento, de acuerdo a lo establecido en el artículo 13° de la LGIT, entonces considerando que las citadas actuaciones inspectivas culminaron el 22 de setiembre de 2017, se observa que éstas se llevaron a cabo dentro del plazo obtenido luego de las ampliaciones de plazo señaladas.

- 3.7.** En esa misma línea, es importante precisar que, conforme lo señalado en el numeral 151.3 del artículo 151° del TUO de la LPAG: *“El vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afectada de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo”*. Siendo así, aun cuando hubiera vencido el plazo para notificar el Acta de Infracción y la Imputación de Cargos, ello no conlleva a la nulidad de lo actuado, de acuerdo a lo señalado en citado artículo. En ese sentido, lo alegado carece de sustento.
- 3.8.** De igual manera, respecto a la caducidad del procedimiento, es pertinente tener en cuenta lo señalado en el artículo 259° del TUO de la LPAG, que precisa que: *“El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. Cuando conforme a ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará al vencimiento de este”*. Siendo así, el plazo para determinar la caducidad empieza a contabilizarse desde la notificación de la Imputación de Cargos, evidenciándose que, en el presente caso, dicha notificación se realizó el día 11 de setiembre de 2018, y la resolución apelada fue notificada el 06 de marzo de 2019, es decir, fue emitida dentro del plazo establecido de nueve (9) meses, en ese sentido, lo alegado carece de sustento.

Sobre la motivación de la resolución apelada

- 3.9.** Con relación a lo señalado en el punto ii) del resumen de la apelación, es importante precisar que lo manifestado por la inspeccionada carece de fundamento, en tanto, que de la revisión de los actuados se evidencia que la autoridad de primera instancia, analizó y valoró cada uno de los documentos exhibidos por la inspeccionada, motivando y desarrollando los fundamentos facticos y jurídicos que sustentan la comisión de la infracción, a su vez ha plasmado los argumentos del porque dichos documentos no desvirtúan la infracción imputada, conforme se observa en los considerandos 7 al 21 de la resolución apelada.
- 3.10.** Ahora bien, el artículo 9° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, el **TUO de la LRCT**), dispone: *“En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito **asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados.**”*; por lo que en el presente caso es importante partir estableciendo el ámbito de afiliación del Sindicato Único de Trabajadores de PLUSPETROL PERU CORPORATIO S.A. (en adelante, el **SUTRAPPEC**) a efectos de determinar si los beneficios establecidos en los convenios colectivos que ha celebrado, pueden extenderse a todos los trabajadores, aunque no se encuentren afiliados al mismo.
- 3.11.** En ese orden de ideas, el artículo 12° del TUO de la LRCT prevé: *“Para ser miembro de un sindicato se requiere: a) Ser trabajador de la empresa, actividad, profesión u oficio que*

² Obrante a foja 141 del expediente inspectivo



corresponda según el tipo de sindicato. **b) No formar parte del personal de dirección o desempeñar cargo de confianza del empleador, salvo que el estatuto expresamente lo admita.** c) No estar afiliado a otro sindicato del mismo ámbito. (...)”, debiéndose precisar que la Inspectora comisionada ha dejado constancia en el tercer y décimo hecho verificado del Acta de Infracción, que tuvo a la vista los Estatutos modificados con fecha 30 de noviembre de 2010, 29 de mayo de 2013 y 16 de junio de 2014, conjuntamente con sus cargos de presentación al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en los cuales el SUTRAPPEC establecía la posibilidad de afiliación del personal calificado como de confianza, por lo que, haciendo la una suma entre el personal afiliado (siendo estos doscientos (200) trabajadores), y el personal no afiliado (que debía incluir al personal de confianza), a agosto 2017 se tuvo un total de cuatrocientos setenta y cinco (475) trabajadores con la condición de sindicalizarles, lo que determina que el mencionado sindicato tenía la condición de sindicato minoritario.

- 3.12.** Sobre lo expuesto, la inspeccionada trae a colación el literal d) del artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobada mediante Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante **TUO de la LRCT**), establece como una de las obligaciones de las organizaciones sindicales: “*comunicar a la Autoridad de Trabajo la reforma de sus estatutos, acompañando copia auténtica del nuevo texto y, **asimismo a aquélla y al empleador, la nómina de junta directiva y los cambios que en ellas se produzcan dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes***”, por lo que asegura que no tuvo conocimiento que trabajadores calificados como de confianza se encontraban en el ámbito de sindicalizables para el referido sindicato.
- 3.13.** En ese sentido, la Inspectora comisionada ha precisado en el noveno hecho verificado del Acta de Infracción, que el no haberse verificado los cargos del cumplimiento de la obligación de comunicar al empleador las modificaciones del estatuto, no es óbice para no poder determinar que el personal calificado como de confianza, si tienen la condición de personal sindicalizables, criterio que esta Intendencia coincide, pues si bien la norma previamente expuesta establece que los sindicatos deben poner en conocimiento las modificaciones estatutarias, no obstante, no es el único medio para que la inspeccionada haya tomado conocimiento que los trabajadores con calidad de confianza estaban afiliados al SUTRAPPEC.
- 3.14.** De la revisión del expediente inspectivo, donde se recoge lo actuado durante las actuaciones inspectivas, se observa que la inspeccionada desde el año 2011 comunicó a los trabajadores Hurtado Ángel Rudy, Mejía Agüero Cesar Daniel, Orlandini Toro Francisco Emilio y Paredes Angulo Arturo Raúl, que los cargos que desempeñan están **calificados como “personal de confianza”**³, los mismos que son trabajadores afectados detallados en el cuadro consignado en el considerando 15 de la resolución apelada, asimismo, se advierte que el SUTRAPPEC, en los años 2011, 2012 y 2013, respectivamente, curso cartas al Gerente de Recursos Humanos de la inspeccionada⁴, comunicándole que los citados trabajadores, se **afiliaron al mencionado sindicato**, y como consecuencia de ello, se debía realizar el descuento mensual por planilla equivalente al 2% de la remuneración básica mensual.
- 3.15.** Siendo así, se evidencia que la inspeccionada tenía conocimiento de la afiliación de los trabajadores de confianza al SUTRAPPEC, desde el año 2011 y, consecuentemente, no puede desconocer que el ámbito de sindicalización del SUTRAPPEC se amplió a dicha calidad de trabajadores. En ese sentido, lo alegado carece de sustento.

³ Obrante a fojas 281 a 400 del expediente inspectivo.

⁴ Obrante a fojas 850 a 869 del expediente inspectivo.



Sobre la comisión de actos que vulneran la libertad sindical

3.16. El inciso 2 del artículo 2° de nuestra Constitución Política de 1993 reconoce el derecho de las personas a la igualdad ante la ley y a la no discriminación. En tal sentido, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Dicha prohibición se extiende también a las relaciones laborales por mandato del artículo 26° inciso 1 de la Constitución Política del Perú, que reconoce el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

3.17. En la sentencia de fecha 24 de octubre de 2011 recaída en el Expediente N° 02974-2010-PA/TC, el Tribunal Constitucional ha definido la relación existente entre el mandato de igualdad y la proscripción de la discriminación, señalando 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.” (la negrita es nuestra).*

3.18. Ahora bien, conforme a lo establecido en el artículo 1° del Convenio Número 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

3.19. En esa línea, el Tribunal Constitucional a través de la sentencia del 15 de noviembre de 2017 en el Expediente N° 01417-2007-PA/TC ha indicado:

*“4. El Tribunal Constitucional en la STC N° 1124-2001-AA/TC ha señalado que el derecho constitucional de libertad sindical, “tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. **El segundo consiste en la facultad de afiliarse o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y (que) tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga”.** [...]”*

*6. Asimismo, a criterio de este Tribunal **el derecho a la libertad sindical también tiene como contenido el derecho del trabajador sindicalizado a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados.**” (las negritas son nuestras).*

3.20. Por su parte, en la Recopilación de Decisiones del Comité de Libertad Sindical, se ha señalado que:



“1072. La discriminación antisindical, representa una de las más graves violaciones de la libertad sindical, ya que puede poner en peligro la propia existencia de los sindicatos.

1073. Los actos que persiguen que el empleo se sujete a la condición de que un trabajador o una trabajadora no se afilie o abandone su afiliación sindical constituyen una violación del artículo 1 del Convenio núm. 98.

1075. Nadie debe ser despedido u objeto de medidas perjudiciales en el empleo a causa de su afiliación sindical o de la realización de actividades sindicales legítimas, y es importante que en la práctica se prohíban y sancionen todos los actos de discriminación en relación con el empleo.”

- 3.21.** Conforme la Inspectora comisionada ha dejado constancia en el séptimo hecho verificado del Acta de Infracción, en atención al formato TR5 de la planilla electrónica a junio 2017, la inspeccionada tiene registrado a quinientos diecisiete (517) trabajadores, de los cuales cuarenta y dos (42) son personal de dirección, treinta y dos (32) personal de confianza de la División de Pisco, ochenta y dos (82) personal de confianza de la División de Lima, y noventa y uno (91) personal de confianza de la División de Malvinas, restando doscientos setenta (270) trabajadores sin dichas calidades. En ese sentido, el SUTRAPPEC contaba con ciento noventa y ocho (198) trabajadores afiliados en dicho mes, como se advierte del décimo tercer hecho verificado del Acta de Infracción, por ende, sea determinado que, dicha organización sindical tiene la condición de sindicato minoritario, en oposición a lo señalado en el artículo 9° del TUO de la LRCT.
- 3.22.** Sin perjuicio de lo expuesto, en el presente caso, la Inspectora comisionada ha dejado constancia en el décimo segundo hecho verificado del Acta de Infracción que, con vista a las planillas y boletas de pago de los trabajadores, relación de personal con detalle de remuneraciones, y documento denominado “Beneficios extendidos a los trabajadores desde el año 2009 hasta el 2017”, suscrito y sellado por el Jefe de Relaciones laborales de la inspeccionada, la inspeccionada ha venido extendiendo los beneficios de los convenios colectivos suscritos con el SUTRAPPEC.
- 3.23.** No obstante, de la revisión del expediente inspectivo, se advierte que no existen documentos y datos suficientes para determinar cuántos trabajadores estaban sindicalizados **desde el año 2009 hasta mayo 2017**, a efectos de determinar si en dicho periodo tenían la calidad de sindicato minoritario, más aun si la inclusión de los trabajadores con calidad de confianza fue a partir de la modificación de los estatutos el 30 de noviembre de 2010, tomando conocimiento de lo mismo la inspeccionada a partir del año 2011. Asimismo, en el décimo tercer hecho verificado del Acta de Infracción, la Inspectora comisionada ha consignado la relación de trabajadores afiliados al SUTRAPPEC y sindicalizables desde junio de 2013, donde se apreciaría que los trabajadores afiliados a este sindicato abarcaban la mayoría de los trabajadores sindicalizables (ejemplo junio 2013: afiliados 167, sindicalizables 263) hecho que no ha sido advertido por el inferior en grado, a efectos de precisar debidamente esta información, si bien a partir de junio 2017 obra documentación donde se evidencia que era un sindicato minoritario, sin embargo respecto al periodo anterior no se evidencia aquello en el Acta de infracción ni en los documentos solicitados durante las actuaciones inspectivas, por ende, se deja a salvo el derecho de los trabajadores afectados sobre el periodo comprendido desde el **año 2009 hasta mayo 2017**, para que de considerarlo pertinente ejerzan su derecho en la vía legal correspondiente.



- 3.24. Por lo expuesto, con relación a lo señalado en el punto iii) del resumen de la apelación, cabe señalar que la conducta tipificada como infracción corresponde al hecho que la inspeccionada haya extendido los beneficios establecidos en los convenidos colectivos firmados con el SUTRAPPEC, a los trabajadores no afiliados, considerando que dicho sindicato tenía la condición de minoritario, independientemente que dicha afectación se haya repercutido en la afiliación, pues el solo acto desalienta la afiliación en tanto los trabajadores, al gozar de los mismos beneficios pactados en los convenios colectivos.
- 3.25. Así también se tiene que el jurista Luis Lizama comenta: *“En la jurisprudencia judicial se ha discutido si es necesaria la concurrencia del elemento subjetivo en la práctica antisindical para que se configure la conducta. Esto es, si debe existir la intención de afectar la libertad sindical y si tal elemento debe ser probado o no directamente. La CS en sentencia recaída en la causa N° 8.174-2009 ha concluido que el elemento subjetivo (intencionalidad o mala fe) solo es exigido por el legislador tratándose de las prácticas desleales durante la negociación colectiva y no respecto de las **prácticas antisindicales** (...)*⁵.
- 3.26. Siendo así, en concordancia a las citadas doctrinas, en el presente caso, no resultaría relevante para determinar la conducta infractora que se acredite la afectación al SUTRAPPEC en razón de desafiliación o no afiliación de los trabajadores, pues solo basta que se acredite la conducta antisindical que habría cometido la inspeccionada. Entonces, cabe resaltar que, la conducta realizada por la inspeccionada tipificada como infracción corresponde al hecho que haya extendido a los trabajadores no afiliados, los beneficios establecidos en los convenios colectivos firmados con el SUTRAPPEC, cuando este tenía la condición de minoritario, y si bien es cierto, el inferior en grado ha considerado que en algunos meses habría existido una disminución de afiliados y en otros un incremento no progresivo, ello no implica que la vulneración a la libertad sindical por parte de la inspeccionada no se haya efectuado, máxime, si de lo plasmado en los párrafos precedentes, se advierte que ha quedado evidenciado que a pesar que la inspeccionada tomo conocimiento, desde el año 2011, de la afiliación del personal de confianza al SUTRAPPEC, y conforme al contenido de la planilla electrónica, desde junio de 2017 la inspeccionada ha venido extendiendo, los beneficios obtenidos de los convenios colectivos, hacia los trabajadores no afiliados. Por lo tanto, lo alegado carece de sustento.
- 3.27. En ese contexto, es importante precisar que, el principio de igualdad no justifica extender los beneficios provenientes de los convenios colectivos pactados con sindicatos minoritarios a los trabajadores no afiliados, ya que la Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 4255-2017 Lima, ha señalado respecto a los alcances de la convención colectiva de trabajo lo siguiente:

“Décimo Sexto: Criterio de la Sala Suprema respecto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria.

*En cuanto a los alcances de un convenio colectivo celebrado por una organización sindical minoritaria, este Colegiado Supremo en la **Casación Laboral N° 12901-2014-CALLAO**, de fecha veintiséis de abril de dos mil diecisiete ha establecido en calidad de Doctrina Jurisprudencial, lo siguiente:*

*[...] 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 convenio colectivo** de este*



sindicato a los no afiliados del mismo, pues, permitirlo desalentaría la afiliación en tanto los trabajadores preferirían no afiliarse a la organización sindical, pues de igual modo gozarían de los beneficios pactados en los convenios colectivos que celebre dicho sindicato. (la negrita es nuestra)

Esta Sala suprema ratifica como Doctrina Jurisprudencial, el criterio previsto en el párrafo anterior en los términos siguientes:

Las convenciones colectivas celebradas por sindicatos que no afilien a la mayoría de los trabajadores comprendidos en su ámbito, no pueden extender sus efectos a aquellos trabajadores que no integren dichos organismos gremiales, incluso ante la inexistencia de un sindicato mayoritario que asuma la representación de la totalidad de los trabajadores.

En consecuencia, tratándose de sindicatos minoritarios, el acuerdo que celebra la organización sindical con el empleador únicamente alcanza a sus afiliados, pudiendo además las partes celebrantes establecerlo así en el convenio colectivo a través de una cláusula delimitadora.”

- 3.28.** Respecto a lo alegado en el punto iv) del resumen de la apelación, es importante precisar que, el numeral 10 del artículo 248° del TUO de la LPAG, define: *“Culpabilidad.- la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva”*, en ese sentido, al haberse acreditado la responsabilidad por parte de la inspeccionada, ha quedado evidenciada su culpa en la comisión de la infracción imputada, no siendo necesario la existencia de dolo o intención, considerando que como empleador tiene la obligación de actuar conforme a ley, por lo tanto, lo alegado carece de sustento.
- 3.29.** Asimismo, sobre lo señalado en el punto v) del resumen de la apelación, se debe traer a colación, el literal e) del artículo 257° del TUO de la LPAG, que establece que, constituyen condiciones eximentes de la responsabilidad por infracciones las siguientes: *“e) El error inducido por la Administración o por disposición administrativa confusa o ilegal”*. En ese sentido, de la revisión de autos, no se evidencia que la autoridad administrativa haya inducido a error a la inspeccionada, en razón que, la prohibición de extender los beneficios a trabajadores no afiliados se encuentra establecido en el artículo 9° del TUO de la LRCT, por lo tanto, no corresponde aplicar el eximente de responsabilidad, máxime si la inspeccionada ha manifestado que ha realizado dichas extensiones de beneficios de acuerdo a ley.
- 3.30.** Así, quedan desvirtuados los argumentos invocados en la nulidad formulada, habiéndose desarrollado la investigación inspectiva y el procedimiento sancionador dentro de los lineamientos de la legalidad y observando las garantías correspondientes, como son los principios administrativos, no existiendo causal alguna de invalidez.
- 3.31.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan la infracción en que ha incurrido la inspeccionada la cual ha sido debidamente determinada por la autoridad de primera instancia; por tanto, corresponde confirmar la resolución venida en grado en todos sus extremos.

Por lo expuesto y, de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41° de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, avocándose al



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

conocimiento del presente procedimiento el funcionario que suscribe, por disposición superior⁶.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- **CORREGIR** la Resolución de Sub Intendencia N° 114-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 01 de febrero de 2019, de acuerdo a lo señalado en los considerandos 3.1 al 3.3 de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- Declarar **INFUNDADA** la nulidad planteada por **PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.** de acuerdo a los fundamentos expuestos en los considerandos 3.4 al 3.23 de la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 114-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5, de fecha 01 de febrero de 2019, que impone sanción a **PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.** por la suma de **S/73,811.25 (Setenta y Tres Mil Ochocientos Once y 25/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTICULO QUINTO.- Informar a **PLUSPETROL PERU CORPORATION S.A.** que, contra el presente pronunciamiento, procede el recurso de revisión⁷ previsto en el artículo 55° del RLGIT⁸, que sanciona la infracción muy grave⁹, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de los quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia resolutive, para el trámite respectivo.

HÁGASE SABER. -

ILM/LAMC/pslc/pkmy

Documento firmado digitalmente
LUIS ALBERTO MORÁN CANALES
Intendente de Lima Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código pago: 1905000114 a nivel nacional.

Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.

⁶ Resolución de Superintendencia N° 271-2021-SUNAFIL.

⁷ Concordado con la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que establece: Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49 de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15 de la Ley N° 29981.

⁸ (...)

c) Recurso de revisión: es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral. Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR. El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles

⁹ Artículo 14 del Decreto Supremo N° 004-2017-TR, que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral. 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.