



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 601-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

EXPEDIENTE SANCIONADOR	:	189-2020-SUNAFIL/IRE-LIB
PROCEDENCIA	:	INTENDENCIA REGIONAL DE LA LIBERTAD
IMPUGNANTE	:	CENCOSUD RETAIL PERU S.A.
ACTO IMPUGNADO	:	RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 225-2021-SUNAFIL/IRE-LIB
MATERIA	:	- RELACIONES LABORALES - LABOR INSPECTIVA

**Sumilla:** Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por CENCOSUD RETAIL PERU S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 225-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 30 de noviembre de 2021.

Lima, 06 de julio de 2022

**VISTO:** El recurso de revisión interpuesto por CENCOSUD RETAIL PERU S.A., (en adelante, **la impugnante**) contra la Resolución de Intendencia N° 225-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 30 de noviembre de 2021 (en adelante, **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

#### **CONSIDERANDO:**

##### **I. ANTECEDENTES**

**1.1.** Mediante Orden de Inspección N° 1986-2020-SUNAFIL/IRE-LIB, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral<sup>1</sup>. Las actuaciones inspectivas culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 299-2020-SUNAFIL/IRE-LIB (en adelante, el Acta de Infracción), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante, por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales por realizar actos de hostilidad en contra de su trabajadora, al reducir unilateralmente su remuneración; y, (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, por incumplir la medida de requerimiento de fecha 05 de noviembre de 2020, que otorgaba un plazo de cinco días hábiles a la impugnante para subsanar su conducta y cesar los actos de hostilidad contra la trabajadora.

---

<sup>1</sup> Se verificó el cumplimiento sobre lo siguiente: Hostigamiento y actos de hostilidad (Sub materia: otros hostigamientos).

- 1.2. Mediante Imputación de Cargos N° 431-2020-SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IC, de fecha 17 de diciembre de 2020, notificada el 28 de diciembre de 2020, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal 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° 219-2021/SUNAFIL/IRE-LIB/SIAI-IF, de fecha 08 de abril 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 La Libertad, la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 514-2021-SUNAFIL SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha 03 de setiembre de 2021, notificada el 06 de setiembre de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 22,618.00, por haber incurrido en las siguientes infracciones:
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por actos de hostilización, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,309.00.
  - Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por incumplir la medida de requerimiento, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Imponiéndole una multa ascendente a S/ 11,309.00.
- 1.4. Con fecha 24 de setiembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 514-2021-SUNAFIL SUNAFIL/IR-LL/SIRE, argumentando lo siguiente:
- i. En julio de 2020, CENCOSUD decidió cerrar a nivel nacional el giro nacional de las tiendas departamentales Paris, por lo que la señorita Mayra Moncada Aponte optó por la reubicación en el supermercado Metro (Pizarro) con las condiciones específicas de dicho centro laboral, suscribiendo el 15 de julio de 2020, un documento en señal de conformidad.
  - ii. No cambió la estructura remunerativa de la ex trabajadora de forma injustificada, pues es ella quien optó por su reubicación con la misma remuneración básica y con las condiciones específicas de su nueva situación laboral.
  - iii. El bono variable dejó de ser pagado porque no cumplía la condición necesaria para ello, esto es, ser trabajador de las tiendas departamentales Paris y cumplir determinados objetivos.
  - iv. No se configuró ninguna discriminación remunerativa de la trabajadora afectada en comparación con la trabajadora Diana Cruzado Vargas, pues esta entró a laborar desde un inicio en supermercados metro.
  - v. La señorita Mayra Moncada Aponte ha concluido su relación laboral por voluntad propia, el 20 de noviembre de 2020. Por lo que, la resolución impugnada vulnera el principio de razonabilidad al no valorar este hecho.
  - vi. Si bien hay trabajadores en supermercados Metro- Pizarro-, que perciben el bono variable y bono de productividad; sin embargo, se omitió señalar que los trabajadores que perciben dichos conceptos tienen un puesto de trabajo distinto al



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 601-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

de la señorita Mayra Moncada Aponte. Por tanto, no se ha configurado un acto de hostilidad.

- vii. La resolución de Sub Intendencia vulneró el principio de licitud y verdad material, al determinar la existencia de un acto de hostilización contra la señorita Mayra Moncada Aponte.
- viii. Vulneración *non bis in idem*, dado que se sanciona a CENCOSUD dos veces por la comisión de un mismo hecho.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 225-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, de fecha 30 de noviembre de 2021<sup>2</sup>, la Intendencia Regional de La Libertad declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. La trabajadora realizaba labores como cajera en la tienda departamental Paris, percibiendo una remuneración básica de S/ 1,010.00, más el bono variable por el monto de S/ 162.00 (en efectivo), que constituía un monto computable para el cálculo de los beneficios sociales como gratificaciones y la compensación por tiempo de servicios. Mientras que en el Supermercado Metro- Pizarro, realizaba las labores como auxiliar de cajas, con una remuneración básica de S/ 1,010.00, más el bono en prestaciones alimentarias en S/ 170.00.
- ii. El bono variable, sobre cuya eliminación recae el motivo de la reducción de la remuneración de la trabajadora afectada, es un concepto remunerativo, dado que se otorgó desde febrero de 2018, y formó parte del cálculo de las remuneraciones de la trabajadora recurrente, conforme se advierte de las boletas de pago. Es así que de la comparación con el bono denominado “Bnf. Prestac. Alimentaria (vale de alimentos)”, se evidencia que este no constituye un concepto remunerativo, pues no está sujeto a la libre disposición de la trabajadora ni forma parte de su remuneración. Por ende, se evidencia una reducción notoria de la remuneración, que, si bien se sustenta en la reubicación de la trabajadora como opción acordada con el administrado por la eliminación del giro de negocio de las Tienda por Departamento Paris, ello no justifica ni es motivo razonable y suficiente para afectar los derechos laborales. Lo cual evidencia el perjuicio ocasionado a la trabajadora.
- iii. Sobre el documento suscrito el 15 de julio de 2020, la firma que se aprecia en el mismo, tal como lo señaló el inspector, constituye una aceptación de su recepción; más no se puede concluir que la trabajadora aceptó la eliminación de toda condición favorable como el otorgamiento de bonos, pues ello está en contra de lo previsto en el inciso 2 del artículo 26 de la Constitución Política del Perú. Por tal motivo, tal documento, no puede constituir un acuerdo pactado por el empleador y trabajador, ya que este afectaría los derechos de la trabajadora que se han generado producto de los servicios prestados.

---

<sup>2</sup> Notificada a la impugnante el 06 de diciembre de 2021, véase folio 95 del expediente sancionador.

- iv. De las actuaciones inspectivas se ha verificado que existe el bono variable en la estructura remunerativa de la impugnante, respecto del cual no ha cumplido con establecer ni acreditar cuáles serían los criterios objetivos, por los que no podría ser factible su otorgamiento a la trabajadora. En consecuencia, se ha incurrido en la configuración del literal b) del artículo 30 de la LPCL.
- v. Sobre los actos de discriminación, se advierte que se omitió realizar un trato igualitario en la remuneración básica mensual con los demás trabajadores, pues Cruzado Vargas Diana Carolina, cuenta con la misma categoría y funciones que la trabajadora recurrente; sin embargo, aquella cuenta con una remuneración básica superior e inclusive cuenta con una fecha de ingreso menos antigua. Por lo que, no se evidencia una justificación objetiva y razonable de la diferenciación remunerativa.
- vi. De otro lado, cabe traer a colación, los bonos recibidos por las trabajadoras, Gamarra Dulce L., en calidad de “Asist. Vta. Surf. Jeans” y Gutiérrez Sebastian Tania en calidad de coordinadora de tienda, no radica en la comparación con la trabajadora como auxiliar de caja en sí misma, sino sobre la existencia de bonos otorgados a otros trabajadores, sin que el administrado sustente los criterios objetivos del por qué al puesto de auxiliar de caja se le asigna un “Bnf. Prestac. Alimentaria”, cuyas características distan de los bonos otorgados a otros trabajadores. Configurándose los actos de hostilidad tipificados en el literal f) del artículo 30 del TUO de la LPCL. Siendo que, ante la presunción legal que se otorgan a las actas de infracción del Sistema de Inspección de Trabajo, corresponde a la empresa administrada destruir dicha presunción con medios probatorios que lo acrediten; lo cual no ha cumplido con desvirtuar.
- vii. No se ha vulnerado el principio de non bis in idem, dado que el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento es el de colaboración de los sujetos inspeccionados.
- viii. Tampoco se ha vulnerado el principio de razonabilidad, al haber cesado la ex trabajadora Mayra Moncada el 02 de diciembre de 2020, pues durante la realización de las actuaciones inspectivas la trabajadora mantenía vínculo laboral con la inspeccionada.
- ix. La medida de requerimiento fue dictada el 05 de noviembre de 2020, para ser cumplida en un plazo de cinco días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva; pese a lo cual, el administrado no cumplió con acreditar la adopción de las medidas requeridas por el inspector. Por ende, corresponde confirmar este extremo de la resolución recurrida.
- x. Se aprecia que se ha respetado los criterios de gradualidad conforme el artículo 38 de la LGIT y el artículo 47 del RLGIT.

**1.6.** Con fecha 28 de diciembre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de La Libertad, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 225-2021-SUNAFIL/IRE-LIB.

**1.7.** La Intendencia Regional de La Libertad admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM N° 845-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, recibido el 30 de diciembre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 601-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL**

- 2.1.** Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981<sup>3</sup>, 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° 29981<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo<sup>5</sup> (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR<sup>6</sup>, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR<sup>7</sup> (en adelante, **el Reglamento del**

---

<sup>3</sup> "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."

<sup>4</sup>"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."

<sup>5</sup> "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."

<sup>6</sup>"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.

<sup>7</sup>"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.

**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.

### III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1. El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante 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<sup>8</sup>.”
- 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 conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

---

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

<sup>8</sup> Decreto Supremo N° 016-2017-TR, art. 14



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 601-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE CENCOSUD RETAIL PERU S.A.**

- 4.1.** De la revisión de los actuados, se ha identificado que CENCOSUD RETAIL PERU S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 225-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, que confirmó la sanción impuesta de S/ 22,618.00, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT; y, una (01) infracción MUY GRAVE a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del citado cuerpo normativo, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución, esto es, el 07 de diciembre de 2021.
- 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 CENCOSUD RETAIL PERU S.A.

#### **V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

Con fecha 28 de diciembre de 2021, la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 225-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, señalando lo siguiente:

##### **Aplicación errónea del literal b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR**

- i. El bono variable, estaba sujeto al cumplimiento de condiciones necesarias y dejó de ser pagado al haberse extinguido Tiendas Departamentales París.
- ii. No sólo procuró reubicar a la señorita Mayra Moncada luego del cierre Tiendas Departamentales París, y para no perjudicar su remuneración, decidió reemplazar el bono variable por otro bono, llamado bono de alimentos.
- iii. Para la configuración de un acto de hostilidad se debe acreditar: (i) que el empleador utilice su poder de dirección de manera arbitraria; y, (ii) que exista un ánimo perverso del empleador direccionado a causarle un mal al trabajador. No obstante, no se detalló de qué forma se afectó la dignidad de la señorita Mayra Moncada. Por lo que corresponde rectificar y excluir la sanción impuesta.

##### **Inaplicación del inciso 1.2 del artículo IV del TUO de la LPAG, que regula el principio del debido procedimiento**

- iv. La Intendencia no tomó en cuenta la situación en la que se encontraba el giro negocial de tiendas departamentales París, ni valoró la reubicación de la señorita Mayra

Moncada, y que ella decidió acogerse a la reubicación que ofreció CENCOSUD, lo que se acredita con la carta de fecha 15 de julio de 2020.

- v. La señorita Mayra Moncada fue reubicada, y conforme a la carta de fecha 15 de julio de 2020, ella tenía conocimiento que el bono variable iba a ser dejado sin efecto porque ya no cumpliría con las condiciones para su otorgamiento. No obstante, a efectos de que no se vea perjudicada, CENCOSUD decidió adecuar dicho bono en efectivo por un bono de alimentos (incluso mayor), consistente en un monto económico que podía ser canjeado por cualquiera de los productos de los Supermercados Metro y Wong.
- vi. Se debe declarar la nulidad.

#### **Inaplicación del inciso 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG, que regula el principio de presunción de licitud**

- vii. La única forma mediante la cual la Administración pueda dejar de lado la presunción de licitud es cuando cuenta con medios probatorios idóneos. Es decir, la carga de la prueba corresponde a la administración.
- viii. La Intendencia realizó un análisis errado al considerar como acto de hostilización el traslado de la señorita Mayra Moncada a Supermercados Metro, el cambio de categoría, el otorgamiento de un bono por alimentos (al dejarse sin efecto el bono variable de Tiendas Departamentales París) y la diferencia remunerativa que tenía respecto a su compañera de trabajo. Toda vez que, todo ello demuestra, más bien, la buena fe de CENCOSUD para preservar el puesto de trabajo de sus trabajadores pese al cierre de Tiendas Departamentales París.

#### **Inaplicación de los numerales 1.4 y 1.8 del artículo IV del TUO de la LPAG, que regulan los principios de razonabilidad y buena fe procedimental**

- ix. Sancionar a la empresa implicaría avalar una imputación injustificada, lo cual supondría una transgresión al principio de razonabilidad, pues la señorita Mayra Moncada ya no es trabajadora de la empresa desde el 02 de diciembre del año 2020, fecha en la que presentó su renuncia.

#### **Aplicación errónea del artículo 14 de la LGIT**

- x. No incurrió en actos de hostilidad, sino que, con la finalidad de preservar los puestos de trabajo de sus colaboradores, reubica a la señorita Mayra Moncada y mantiene sus condiciones laborales. Por lo que, no se debió emitir la medida inspectiva de requerimiento.
- xi. La medida inspectiva de requerimiento contiene una serie de vicios, siendo emitida de forma ilegal; por ende, no se encontraba obligada a cumplirla.

## **VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN**

### **Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento**

- 6.1. Como parte de los alegatos del recurso de revisión, esta Sala ha identificado que la impugnante cuestiona en una presunta vulneración a la debida motivación, como elemento esencial del debido procedimiento<sup>9</sup>. Por ende, corresponde en primer término, emitir

---

<sup>9</sup> "Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 601-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

pronunciamiento sobre esta causal, dado los efectos nulificantes que posee en caso de advertirse su inobservancia en el presente procedimiento administrativo.

- 6.2. El debido procedimiento exige la debida motivación del acto administrativo, entendido como una garantía que tienen los administrados de exponer sus argumentos, ofrecer y actuar pruebas, que deberán ser tenidas en cuenta por la autoridad administrativa al decidir, para que esa decisión sea conforme a derecho.
- 6.3. En ese contexto, se establece como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa<sup>10</sup>, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y de respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo.
- 6.4. Sobre el particular, el artículo 44 inciso a) de la LGIT establece, como uno de los principios del procedimiento sancionador, la observancia al debido proceso, “por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho”.
- 6.5. Por su parte, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa, como integrante del principio del derecho al debido procedimiento administrativo, el “obtener una decisión motivada, fundada en derecho”. El principio al debido procedimiento, tiene como uno de los elementos esenciales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora administrativa<sup>11</sup>, el atribuir a la autoridad que emite el acto administrativo la obligación de sujetarse al procedimiento establecido y a respetar las garantías consustanciales a todo procedimiento administrativo, dentro del cual se encuentra el deber de motivación de los actos administrativos.
- 6.6. Conforme a lo establecido en el numeral 4 del artículo 3 del TUO de la LPAG, “El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”, motivación que deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a las anteriores justifican el acto adoptado, tal y como lo establece el artículo 6 del TUO de la LPAG. Asimismo, el contenido del acto administrativo mencionado, como requisito de validez, implica que

---

derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas (...)” (énfasis añadido).

<sup>10</sup> Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

<sup>11</sup> Cfr. numeral 2 del artículo 248 del TUO de la LPAG.

aquel deba comprender todas las cuestiones de hecho y derecho planteadas por los administrados tal y como lo prescribe el numeral 5.4 del artículo 5 del TUO de la LPAG.

- 6.7.** De la revisión de la resolución impugnada, se evidencia que ni el procedimiento inspectivo ni el sancionador, contraviene a la Constitución, ni a las leyes o normas reglamentarias, ni a los principios que inspiran el procedimiento administrativo sancionador, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular. Asimismo, es necesario añadir que, la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, al exponer una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, derivado de la comisión de infracciones previstas en el RLGIT, no verificándose la vulneración del principio del debido proceso, ni al deber de motivación en los términos alegados por la impugnante. En consecuencia, se deben desestimar los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo.
- 6.8.** Cabe precisar que la impugnante en su recurso de revisión reitera los argumentos expuestos en su recurso de apelación, señalando que no se valoró, ni observó, adecuadamente, la carta de fecha 15 de julio de 2020, ni que la ex trabajadora Moncada Aponte Mayra cesó el 02 de diciembre de 2020, asimismo, refiere que no ha cometido actos de discriminación. Argumentos que han sido debidamente absueltos por la instancia de mérito, en los numerales 23 al 28, 38 al 48 y en el numeral 58 de la resolución impugnada. Sin que la impugnante haya aportado nuevos argumentos o elementos, que desvirtúen los fundamentos expuestos por la instancia de mérito. Por tales razones, corresponde no acoger los argumentos expuestos en este extremo.
- 6.9.** Por tales razones, la nulidad deducida por la impugnante, no debe ser acogida, al no evidenciarse que la instancia de mérito haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG. Por tales razones, no corresponde amparar los argumentos expuestos en este extremo.

#### **Sobre los elementos constitutivos del acto de hostilidad**

- 6.10.** Con la finalidad de determinar si -en el presente caso- se ha producido la infracción que da origen a la sanción recurrida, esta Sala considera pertinente exponer algunos criterios sobre la configuración del acto de hostilidad, y cómo, a través de su comisión, se afecta la dignidad del trabajador.
- 6.11.** Nuestro ordenamiento jurídico otorga primacía a la dignidad de la persona humana, toda vez que el artículo 1 de la Constitución Política del Perú de 1993 consagra "la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y el Estado". Asimismo, en el ámbito laboral, el artículo 23 de la mencionada norma suprema establece "ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador". Además, el artículo 22 de nuestra norma fundamental establece al trabajo como un deber y un derecho y base del bienestar social y un medio de realización de la persona.
- 6.12.** El artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, el **TUO LPCL**), establece que "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar



## *Tribunal de Fiscalización Laboral* *Primera Sala*

### **Resolución N° 601-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador".

**6.13.** Respecto al *ius variandi* visto como un componente de la facultad directriz, de orden excepcional, a decir de Moreno Manglano y otros, éste consiste a modo de lista enunciativa en:

“a) El poder de dirección, el cual contiene las facultades de organización (que versan sobre las órdenes e instrucciones generales o particulares, mediante las cuales se instrumenta la implementación de los recursos empresariales en orden a la consecución de sus objetivos) y de control de los trabajadores (que supone el empleo de los medios necesarios para comprobar que el trabajador ha cumplido sus obligaciones); b) El poder disciplinario (que se refiere a la facultad de sancionar, en caso de incumplimiento de obligaciones laborales, la cual se constituye como una especie de corolario de las facultades de organización y control); y, c) El poder de variación o *ius variandi*, el cual supone la posibilidad para el empresario de actualizar los contenidos específicos de la prestación laboral de cada trabajador, conforme a las necesidades que impongan las circunstancias de la empresa, del propio puesto de trabajo o de los procedimientos técnicos aplicables; siendo estas características las que lo dotan de un carácter restrictivo<sup>12</sup>. “

**6.14.** En tal sentido cuando los límites al *ius variandi* no son respetados nos encontramos ante un ejercicio abusivo y desnaturalizado del mismo, lo cual incide directamente en los derechos del trabajador, configurándose como actos de hostilidad.

**6.15.** Por su parte, los actos de hostilidad son supuestos donde el empleador se excede en su facultad de dirección, así el artículo 30 del TUO LPCL señala que es un acto de hostilidad equiparable al despido “b) **La reducción de la categoría y de la remuneración**. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador”<sup>13</sup> (énfasis añadido).

**6.16.** Sobre el particular, el autor Jorge Toyama, “los actos de hostilidad son los supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. Al respecto, hay que señalar que en solo determinados supuestos las modificaciones de las condiciones de trabajo puede ser materia de impugnación por parte de los trabajadores, y podrían calificar como actos de hostilidad en nuestro sistema jurídico”<sup>14</sup>.

<sup>12</sup> Cfr. MOLERO MANGLANO, Carlos; SÁNCHEZ-CERVERA VALDÉS, José Manuel y otros. Manual de Derecho del Trabajo. 5ta. Edición. Navarra. Editorial Aranzadi. 2005, pp. 270-273.

<sup>13</sup> A través de la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 30709, publicada el 27 de diciembre de 2017, se modificó el literal b, cuyo texto original (a la fecha de ocurrencia de la infracción) era el siguiente: “b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría”.

<sup>14</sup> TOYAMA, Jorge. El derecho individual del trabajo en el Perú, un enfoque teórico-práctico. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 251.

- 6.17.** Asimismo, el artículo 33 de la LGIT prescribe que los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante la acción u omisión de los distintos sujetos responsables, son infracciones administrativas en materias de relaciones laborales.
- 6.18.** En ese contexto, el RLGIT establece en el numeral 25.14 de su artículo 25, que los actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, la cual es pasible de sanción económica.
- 6.19.** Cabe precisar que si bien toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones y para el empleador, el derecho a normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes y sancionar la falta de acatamiento de las mismas, lo cual es traducido como el poder de dirección; empero, éste como cualquier otro derecho no es absoluto y arbitrario, sino que debe practicarse de acuerdo a ciertos parámetros, los cuales son: a) la sujeción a la ley (la Constitución, normas jurídicas y reglamentarias) y el b) principio de razonabilidad que lo limita de tomar decisiones arbitrarias.
- 6.20.** Se trata, por tanto, de la comparación de dos intensidades o grados en la afectación de un derecho fundamental y de la legitimidad de la medida acatada en uso del poder de dirección. De esta manera, se advierte que todo acto de hostilidad implica un uso desmedido de la facultad de dirección, al cual se encuentra sujeto el trabajador, por la relación de subordinación-dependencia existente en el contrato laboral.
- 6.21.** En el mismo sentido, la Corte Suprema de Justicia de la República, interpretando los alcances de la Casación N° 505-2012-LIMA, ha manifestado lo siguiente<sup>15</sup>:

“Se ha establecido sobre el elemento subjetivo del cese de acto de hostilidad invocado, “propósito de ocasionarle perjuicio al trabajador”, que se satisface ofreciendo los indicios y medios de prueba idóneos que permitan advertir que el ejercicio de la facultad de dirección o *ius variandi* por parte del empleador no se ha sujetado a los límites que impone el principio de razonabilidad, sino que por el contrario haciendo uso abusivo del mismo menoscaban y denigran los derechos fundamentales de los trabajadores; lo que justifica la necesidad de exigir la acreditación de dicha”(énfasis añadido).

- 6.22.** A propósito del concepto de razonabilidad, el Tribunal Constitucional lo ha definido como sigue<sup>16</sup>:

“Por virtud del principio de razonabilidad se exige que la medida restrictiva se justifique en la necesidad de preservar, proteger o promover un fin constitucionalmente valioso. Es la protección de fines constitucionalmente relevantes la que, en efecto, justifica una intervención estatal en el seno de los derechos fundamentales. Desde esta perspectiva, la restricción de un derecho fundamental satisface el principio de razonabilidad cada vez que esta persiga garantizar un fin legítimo y, además, de rango constitucional” (énfasis añadido).

---

<sup>15</sup> Casación Laboral N° 25294-2018 LIMA NORTE.

<sup>16</sup> Exp. 2235-2004-AA/TC, Fundamento 6, segundo párrafo.



## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 601-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

#### **Sobre los actos de hostilización en el caso materia de revisión**

- 6.23.** En el caso presente, esta Sala advierte que la imputación materia del presente procedimiento administrativo sancionador se constriñe a analizar si la impugnante excediendo su poder de dirección retiró el concepto denominado “bono variable” de los conceptos que percibía como parte de su remuneración extrabajadora Moncada Aponte Mayra, ocasionando la disminución de su sueldo, constituyendo un acto de hostilización laboral.
- 6.24.** Así de, la revisión detallada de los hechos constatados por el personal inspectivo, en los numerales 4.14 y 4.15 del acta de infracción, se advierte:

**Figura N° 01**

4.14 Visto el Informe Comparativo del 12/10/2020, en el Cambio de Condiciones de Trabajo – con el actual puesto de trabajo, el sujeto inspeccionado detalla el cuadro siguiente:

	PARIS	SUPERMERCADO (METRO)
Horario	5 días de 9:36 horas de trabajo + 2 días de descanso	6 días de trabajo de 8 horas + 1 día de descanso
Conceptos remunerativos	Básico S/. 1,010.00 Bono variable S/. 162.00 ( <i>en efectivo</i> )	Básico S/. 1,010.00 Bono variable S/. 170.00 ( <i>en prestaciones alimentarias</i> )
Puesto	Cajera	Auxiliar de Cajas
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Abordar, asesorar y orientar a los clientes en piso de ventas.</li> <li>• Reposición permanente de productos.</li> <li>• Tallado y doblado de prendas.</li> <li>• Realizar inventarios constantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención al cliente y cobro en cajas.</li> <li>• Conteo de dinero para cierre de su turno en caja.</li> <li>• Limpieza y orden de área de caja asignada.</li> <li>• Apoyo en áreas de tienda.</li> </ul>

4.15 En el referido informe Comparativo, el empleador además indica: *Que, con respecto a los conceptos remunerativos, su básico se mantiene (S/. 1,010.00 soles). No obstante, el bono variable que venía percibiendo en Paris se ha visto incrementado al momento de pasar a Metro (Formato de Supermercado); debido a que recibe un monto mayor al de antes en prestaciones alimentarias (vale de alimentos para compras de productos en nuestras instalaciones). Por otro lado, debemos aclarar que, todos los bonos variables están sujetos al cumplimiento de ciertos KPIs (indicadores de cumplimiento); así mismo, cada unidad de negocio cuenta con sus respectivos indicadores, por ejemplo, en el Formato de Supermercados, lo que tenemos en cuenta en los KPI son: que los colaboradores no cuenten con inasistencias, tardanzas, las atenciones a los clientes, entre otros.*

- 6.25.** Adicionalmente, el inspector ha corroborado en los numerales 4.31 del acta de infracción lo siguiente:

**Figura N° 02**

4.31 Al respecto del documento sobre respuesta a la medida de requerimiento, debemos indicar lo siguiente: 1) Una reorganización, de empresa privada, e informar el cierre de las Tiendas por departamento Paris a nivel nacional, no pueda justificar el hecho de realizar actos de hostilidad

Figura N° 03

contra la trabajadora recurrente, situación que fue advertida en los numerales 4.8 al 4.27 de la presente Acta de Infracción, además el riesgo económico del negocio no puede justificar transgresiones a las normas laborales. 2) Respecto al plan de retiro para aquellos colaboradores que no aceptaban la propuesta de la reasignación. Luego de las coordinaciones telefónicas realizadas por el inspector que suscribe, con la trabajadora recurrente, la referida recurrente indicó que su empleador no le ofreció ningún plan de retiro, 3) El sujeto inspeccionado refiere que respecto al cuadro comparativo se tratarían de categorías y puestos diferentes que han pasado de Paris a Supermercados Metro, que son similares a puestos con los que contamos en nuestra estructura de supermercado. Al respecto, el sujeto inspeccionado, solo refiere de forma general este hecho, sin aportar prueba alguna sobre su versión. 4) El sujeto inspeccionado indica que la supresión del bono variable fue aceptada por la recurrente con la firma de la carta de comunicación de reasignación de funciones. Al respecto, lo indicado por la empresa es arbitrario, debido a que la firma del mencionado documento es la aceptación de la recepción del mismo, más no su contenido, más aún que la remuneración y sus componentes (bonos remunerativos) son irrenunciables.

- 6.26. Siendo que, el personal inspectivo señala en el numeral 4.16 y 4.18 de los hechos verificados del Acta de Infracción, que se determinó hostigamiento laboral:

“4.16 Visto las boletas de pago de remuneraciones de todo el periodo laboral, se verifica que la recurrente venía percibiendo un bono remunerativo denominado “BONO VARIABLE” desde febrero de 2018, además de los conceptos consistentes en “Bono por Transporte, Riesgo de Caja”.

4.17 Sin embargo, el sujeto inspeccionado, ha suprimido el bono variable a la recurrente desde el mes de agosto de 2020, otorgando en su lugar un beneficio NO remunerativo denominado Bnf. Prestac. Alimentaria (vale de alimentos) regulado por la Ley N° 28951 (...)

4.18 Dicha conducta es considerada un acto de hostilidad tipificado en la parte pertinente del inciso b) del artículo 30º del Decreto Supremo N° 003-97-TR, TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (...)”

- 6.27. Así, corresponde indicar que en el caso presente no se cuestiona la reubicación de la ex trabajadora Moncada Aponte Mayra a Supermercados Metro, la que se produjo como consecuencia del cierre de las tiendas por departamento Paris; sino que lo que es materia de imputación es que la impugnante haya suprimido el concepto remunerativo denominado “Bono Variable” que otorgó a su ex trabajadora desde febrero de 2018. Lo que ha ocasionado la disminución de su remuneración, puesto que el concepto que se incorporó para sustituirlo, denominado: Bnf. Prestac. Alimentaria (vale de alimentos), no tiene igual naturaleza, es decir, no es remunerativo; por tanto, no constituye base de cálculo de los beneficios laborales como gratificaciones, CTS y la ex trabajadora. De allí que, el argumento referido a que el concepto por Bnf. Prestac. Alimentaria (vale de alimentos), sea mayor al del “bono variable”, no desvirtúa la infracción imputada por el inspector comisionado y la autoridad sancionadora, pues al no tener este nuevo concepto naturaleza remunerativa no tiene incidencia en los beneficios sociales de la ex trabajadora, como sí lo tenía el bono variable, que percibía con anterioridad a su ingreso a una de las empresas de CENCOSUD, esto es, Supermercados Metro; tal como se puede apreciar de las boletas de bajo, que se insertan a continuación:



## Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

### Resolución N° 601-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Figura N° 04

BOLETA DE FEBRERO 2018 CUANDO ESTABA EN PARIS- TRUJILLO						
<b>CENCOSUD RETAIL PERU S.A.</b>						
RUC	:20109072177	Subdivisión	:P263 Trujillo			
Nombre	:MONCADA APONTE MAYRA	Código	:00215742	Categoría	:Empleado	
CUSPP AFP	:588210MMACNS	Riesgo al Cargo	:0.00	Puesto	:Cajera-P	
Básico/Salario	:850.00	Inicio Vacaciones	:05.02.2018	Ocupación	:	
Fecha de Ingreso	:15.09.2014	Retorno Vacaciones	:19.02.2018	Calificación	:	
Mes	:01.02.2018 - 28.02.2018	Fecha de Pago	:	Fecha de Cese	:	
Básico (15.00)d	104.00 hr	425.00	Pensiones	- HABI	10.00	109.93
Bon.por transporte		25.81	ISS	- HABI	1.36	14.95
Vacaciones	15.00	505.00	Servicio	- HABI	1.47	16.16
Riesgo al Cargo		40.00	D. Adelanto Q			212.50
Riesgo de Caja		20.00	Otros Descuentos			43.50
Reint. Básico		29.55	D. por Inasistencia			1.03
Bono Variable		79.79				
<b>TOTAL REMUNERACION</b>		<b>1,125.15</b>	<b>TOTAL DESCUENTO</b>		<b>398.07</b>	
			<b>NETO A PAGAR</b>		<b>727.08</b>	

Figura N° 05

BOLETA CUANDO ESTÁ EN METRO PIZARRO TRUJILLO						
<b>CENCOSUD RETAIL PERU S.A.</b>						
RUC	:20109072177	Subdivisión	:P263 Trujillo			
Nombre	:MONCADA APONTE MAYRA	Código	:00215742	Categoría	:Empleado	
CUSPP AFP	:588210MMACNS	Riesgo al Cargo	:0.00	Puesto	:Cajera-PTRI	
Básico/Salario	:1,010.00	Inicio Vacaciones	:	Ocupación	:	
Fecha de Ingreso	:15.09.2014	Retorno Vacaciones	:	Calificación	:	
Mes	:01.08.2020 - 31.08.2020	Fecha de Pago	:	Fecha de Cese	:	
Básico (29.99)d	207.93 hr	1,009.54	Bnf. Prestac. Alim		73.67	
Bon.por transporte		65.00	Pensiones	- HABI	10.00	104.95
Riesgo de Caja		39.99	ISS	- HABI	1.35	14.17
Bnf. Prestac. Alimentaria		73.67	Servicio	- HABI	1.47	15.43
			D. Adelanto Q			252.50
			Otros Descuentos			5.73
			D. por Inasistencia			0.19
			Docto. por EPS			21.26
<b>TOTAL REMUNERACION</b>		<b>1,189.20</b>	<b>TOTAL DESCUENTO</b>		<b>487.90</b>	
<b>EN ESPECIVO</b>		<b>0.00</b>	<b>NETO A PAGAR</b>		<b>700.30</b>	
			<b>EN CUENTA BANCARIA</b>		<b>700.30</b>	

6.28. En tal sentido, se puede apreciar que el "Bnf. Prestac. Alimentaria" es otorgado a partir de agosto de 2020 en una suma de S/ 73,67; pero es descontado en el mismo monto, tal como consta en la columna derecha de la boleta de pago de agosto de 2020; lo que evidencia, lo

determinado por el inspector comisionado, esto es, que este concepto a diferencia del “bono variable” no tiene una naturaleza remunerativa. Por ende, el otorgamiento de “Bnf. Prestac. Alimentaria” lejos de configurar una mejora para la ex trabajadora, constituye una desmejora salarial, esto es, una reducción de su remuneración. En tal sentido, no se ha configurado una interpretación errónea el literal b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, por el contrario, se aprecia que la impugnante ha incurrido en actos de hostilidad, tipificada dicha conducta en el numeral 25.14 del artículo 25 de la LGIT; por ende, esta Sala observa que no se ha producido una afectación al principio de tipicidad<sup>17</sup>, dado que se ha determinado responsabilidad administrativa en base al tipo infractor previsto en nuestro ordenamiento sociolaboral. Por tales razones, corresponde desestimar lo argumentos dirigidos a cuestionar este extremo.

- 6.29.** Por las consideraciones expuestas, no corresponde acoger los argumentos expuestos en el recurso de revisión interpuesto dirigidos a cuestionar este extremo, confirmándose la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

#### **Sobre la aplicación al principio de licitud**

- 6.30.** Es pertinente traer a colación el numeral 9 del artículo 248 del TUO de la LPAG, que dispone respecto al principio de presunción de licitud “Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras que no cuenten con evidencia en contrario”.
- 6.31.** Se debe observar que al demostrarse que la conducta de la impugnante de suprimir un concepto remunerativo “bono variable” por uno que no tiene similar naturaleza, esto es, el Bnf. Prestac. Alimentaria”, constituye un acto de hostilidad, pues se reduce con tal accionar el monto de la remuneración de la ex trabajadora. Hecho que se encuentra comprobado por la autoridad inspectiva y sancionadora. Por tanto, se desestima este extremo del recurso de revisión, pues, no se ha configurado una inaplicación del principio de presunción de licitud, ni de buena fe, contenido en el numeral 1.8 del artículo IV del TUO de la LPAG.

#### **Respecto del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento:**

- 6.32.** En el ejercicio de la labor inspectiva, los inspectores de trabajo se encuentran facultados a realizar sus labores orientadas a la vigilancia y exigencia del cumplimiento del ordenamiento sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo, por lo que, pueden adoptar acciones orientadas a ello, entre las que se encuentra la emisión de medidas inspectivas de requerimiento.
- 6.33.** Al respecto, el artículo 14 de la LGIT, establece:

“Las medidas inspectivas de advertencia y requerimiento se reflejarán por escrito en la forma y modelo oficial que se determine reglamentariamente, debiendo

---

<sup>17</sup> TUO de la LPAG

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

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





## *Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala*

### **Resolución N° 601-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

notificarse al sujeto inspeccionado a la finalización de las actuaciones de investigación o con posterioridad a las mismas. Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. (...)”. (énfasis añadido).

**6.34.** 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).

**6.35.** En ese sentido, debemos tener en cuenta que la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una disposición ordenada por el servidor – inspector de trabajo, que puede tener como objeto el revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por el inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador (medida de requerimiento en modalidad de subsanación de una infracción determinada por la inspección del trabajo),<sup>18</sup> existiendo otra variante por la que los inspectores conminan al sujeto inspeccionado a adecuar su comportamiento a lo prescrito en las normas de trabajo (medida de requerimiento en modalidad de rectificación de una infracción determinada por la inspección del trabajo). Por ello, ante cualquiera de las modalidades de medida de requerimiento, la inspeccionada tiene la carga de dar cumplimiento a lo ordenado por la autoridad inspectiva, caso contrario, su incumplimiento constituye infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa, según lo dispuesto por el artículo 36 de la LGIT y el artículo 46 numeral 46.7 del RLGIT.

**6.36.** En tal sentido, el personal inspectivo emitió la medida inspectiva de requerimiento<sup>19</sup> con fecha 05 de noviembre de 2020, a fin de que la impugnante cumpla con la normativa sociolaboral acotada, otorgando un plazo de cinco (05) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.

**6.37.** En ese orden de ideas, se debe desestimar los argumentos dirigidos a cuestionar la legalidad en la emisión de la medida inspectiva de requerimiento, pues esta fue emitida al amparo del artículo 14 de la LGIT, por lo que no se ha producido una inaplicación del citado artículo, además se ha observado lo dispuesto en el numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT,

---

<sup>18</sup> Entendemos que ella se refiere en el considerando 6.7 de la Resolución N° 018-2021-SUNAFIL/TFL-Primera Sala, del 08 de junio de 2021, recaída en el Expediente N° 1098-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE4

<sup>19</sup> Fojas 13 del expediente inspectivo.

al advertir, el inspector comisionado, que la impugnante no había cumplido con la normativa vigente en materia de relaciones laborales, tras analizar la documentación presentada por el sujeto inspeccionado, tal como se aprecia de los numerales 4.2 al 4.22 de la citada medida inspectiva, esto es, el suprimir el bono variable a la recurrente desde el mes de agosto de 2020, otorgando en su lugar un beneficio no remunerativo, denominado “Bnf. Prestac. Alimentaria”, constituyendo en un acto de hostilidad tipificada en el inciso b) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

- 6.38.** En tal sentido, la medida de requerimiento solicitada por el inspector comisionado resulta razonable, pues la materia de inspección está orientada al cumplimiento de la normativa sociolaboral, y no se aprecia afectación al principio de veracidad, por cuanto la instancia de mérito no consideró ni determinó que la documentación presentada sea falsa o no corresponda a la veracidad en su contenido. En consecuencia, se deben desestimar los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo.
- 6.39.** Así las cosas, conforme al numeral 4.33 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción, la impugnante no cumplió con lo requerido por los inspectores de trabajo, motivo por el cual incurre en la infracción a la labor inspectiva tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT. Por tanto, no corresponde acoger los argumentos de la impugnante dirigidos a cuestionar este extremo, confirmándose la sanción impuesta por la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

#### **Sobre la razonabilidad de la sanción contenido en el numeral 1.4 del artículo IV del TUO de la LPAG**

- 6.40.** Con relación a lo alegado por la impugnante referida a una supuesta vulneración del numeral 1.4 del artículo IV del TUO de la LPAG<sup>20</sup>, es preciso traer a colación al artículo 38 de la LGIT, que establece los tipos de sanciones y criterios de la graduación de las sanciones:

“Las infracciones son sancionadas administrativamente con multas administrativas y el cierre temporal, de conformidad con lo previsto en el artículo 39-A de la presente ley. Las sanciones a imponer por la comisión de infracciones de normas legales en materia de relaciones laborales, de seguridad y salud en el trabajo y de seguridad social a que se refiere la presente Ley, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios generales: a) Gravedad de la falta cometida. b) Número de trabajadores afectados. c) Tipo de empresa. El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación”.

- 6.41.** En ese sentido, el artículo 47 del RLGIT, dispuso además de los criterios de graduación señalados en la LGIT, que la determinación de la sanción debe respetar los principios de razonabilidad y proporcionalidad según lo dispuesto por el artículo 248 numeral 3) del TUO de la LPAG. Considerando ello, en la resolución sancionadora, al momento de realizar la imposición de la sanción de multa, se realiza ello, en base a lo sustentado y de acuerdo a la normatividad vigente; cabe indicar que, los montos de las multas contenidas en la tabla del

---

<sup>20</sup> TUO de la LPAG:

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...) 1.4. Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.



*Tribunal de Fiscalización Laboral  
Primera Sala*

**Resolución N° 601-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala**

RLGIT son fijas y predeterminadas, sin que la autoridad sancionadora pueda imponer otro valor distinto. Por ende, se deben desestimar los argumentos dirigidos a cuestionar este extremo.

**VII. 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:

<b>N°</b>	<b>MATERIA</b>	<b>CONDUCTA SANCIONADA</b>	<b>TIPO LEGAL Y CALIFICACIÓN</b>
1	Relaciones Laborales	Por realizar actos de hostilidad	Numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT  <b>MUY GRAVE</b>
2	Labor inspectiva	Incumplimiento de la medida de requerimiento	Numeral 46.7 del artículo 26 del RLGIT  <b>MUY GRAVE</b>

- 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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por el 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 CENCOSUD RETAIL PERU S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 225-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, emitida por la Intendencia Regional de La Libertad, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 189-2020-SUNAFIL/IRE-LIB, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**SEGUNDO.** – **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 225-2021-SUNAFIL/IRE-LIB, en todos sus extremos.

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

**CUARTO.** - Notificar la presente resolución a CENCOSUD RETAIL PERU S.A., y a la Intendencia Regional de La Libertad, para sus efectos y fines pertinentes.

**QUINTO.** - Remitir los actuados a la Intendencia Regional de La Libertad.

**SEXTO.** - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL ([www.gob.pe/sunafil](http://www.gob.pe/sunafil)).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

**LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS**

Presidente

**DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI**

Vocal Titular

**JESSICA ALEXANDRA PIZARRO DELGADO**

Vocal Alterna

<b>Vocal ponente: LUIS MENDOZA</b>
------------------------------------