



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 298-2020-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1464-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE4
INSPECCIONADO (A) : TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.

Lima, 29 de julio de 2020

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 989-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 12 de diciembre 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 la Orden de Inspección N° 4165-2018-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° 1094-2018/SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada, por la comisión de infracción en materia de relaciones laborales y contra la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 2608-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas 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 correspondiente.

1.3 De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, multa a la inspeccionada con **S/ 130,725.00 (Ciento treinta mil setecientos veinticinco y 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Grave** en materia de relaciones laborales, por no otorgar el monto denominado "alimentación" a favor de 330 trabajadores, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** contra la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de abril de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 17 de enero de 2020, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

- i) Se le ha imputado una infracción que no ha sido verificada en la realidad, ya que en la resolución apelada sin motivación ni verificación alguna se ha considerado que a los trabajadores de otras tiendas les corresponde los vales de alimentos, que reciben los trabajadores del Centro de Distribución, y es en base a una presunción que se le sanciona por el no otorgamiento de los vales de alimentos al personal de las tiendas, cuando lo único que se menciona en el Acta de Infracción es que existe una diferencia entre los trabajadores de tiendas y los de Centro de Distribución, pero ello, no significa que esa diferencia sea inválida (no toda diferencia es discriminación) y además porque la materia de discriminación ha sido archivada; por lo que no existe motivación fáctica y jurídica que sustente la decisión de sancionarla; en consecuencia, debe dejarse sin efecto la sanción impuesta.
- ii) En ningún extremo de la resolución apelada se ha hecho un análisis mínimo sobre la razón del trato diferente por el lugar de trabajo, deficiencia que se manifiesta desde el Acta de Infracción; ahora, en el considerando 16 de dicha resolución se ha señalado que al no haber sido reglamentado, normalizado ni pactado el otorgamiento de vale de alimentos, la diferenciación no tiene sustento, sin embargo, dicho criterio carece de todo sentido, ya que si estuviera reglamentado que la diferencia es por el centro de trabajo, seguiría siendo cuestionada por la citada autoridad; por tanto, el criterio de diferenciación es por las características y ubicación del Centro de Distribución, esto es, por ser un lugar alejado de otras tiendas, que distan mucho de lo que es un centro comercial como el caso de las tiendas, y ningún consumidor va a los mismos a comprar, sino a las tiendas; criterio diferenciador que no ha sido analizado, y no se ha indicado en base a qué la Inspección Laboral genera o crea un derecho en favor de aquellos que laboran en una tienda, asimilando su situación a la de los que laboran en el Centro de Distribución.
- iii) Para el otorgamiento del vale de alimentos, lo único que interesa es el lugar dónde labora el trabajador, si labora en un Centro de Distribución, tiene derecho a un beneficio diferente con relación al trabajador que labora en una tienda, porque este tiene comisiones o beneficios en función de la venta; además, solo se otorga al personal que labora en el Centro de Distribución que está ubicado en un lugar alejado (Villa El Salvador) donde no hay comercios asociados cerca, para que los trabajadores puedan salir y en un tiempo y distancia razonable dentro del lapso de refrigerio pueden consumir sus alimentos sin ningún inconveniente, en tanto, que no se otorga a los trabajadores de tiendas al estar estas ubicadas en zonas céntricas de fácil acceso, rodeadas de centros comerciales y restaurantes donde los trabajadores pueden salir a consumir sus alimentos; así también, el vale es una modalidad de prestaciones alimentarias, sujeto a la asistencia efectiva al centro de trabajo y no es considerado remuneración ni beneficio laboral, de acuerdo a la ley; por lo que de considerarse la posición inmotivada de la inspección laboral implicaría desconocer las razones por las cuales el vale se otorga, equiparando a trabajadores que están en situaciones distintas, es decir, tratando igual a los que en realidad son diferentes, generando derechos que no corresponden, lo que no es válido y por ello, debe revocarse la sanción impuesta.

III. CONSIDERANDO

- 3.1 Con relación al argumento del numeral i) del recurso de apelación, cabe precisar que la autoridad instructora en el numeral 18 del Informe Final, ha señalado que se verifica que la conducta del sujeto inspeccionado al otorgar un beneficio adicional a la remuneración convencional denominado "alimentación" a un grupo determinado de trabajadores que laboran en el Centro de Distribución, constituye una vulneración al principio de legalidad, toda vez que, no existe un sustento objetivo y razonable del por qué de su otorgamiento diferenciado, máxime cuando dicho concepto no se encontraba pactado en el contrato de trabajo, por lo que, los montos citados constituyen parte de la remuneración conforme a lo señalado por el Inspector comisionado en el Acta de Infracción, y su no entrega a trescientos treinta (330) trabajadores detallados en el Anexo 1 del presente Informe, constituye una



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

infracción tipificada bajo los alcances del numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, dado que su entrega se encuentra condicionada a la asistencia y/o trabajo efectivo.

- 3.2** En tal sentido, la autoridad de primera instancia ha determinado que la inspeccionada no reglamentó, normalizó ni pactó dentro de los contratos de trabajo el otorgamiento de este beneficio, menos aún estableció requisitos para su otorgamiento; razón por la cual, constituye una diferenciación salarial sin sustento objetivo; llegando a la conclusión sobre la existencia de responsabilidad de la inspeccionada en el tipo infractor previsto en el numeral 24.4 del RLGIT.
- 3.3** En ese orden de ideas, es menester destacar que las prestaciones alimentarias, podrán ser objeto de convención colectiva de trabajo o contrato individual, según lo establecido en el artículo 1 de la Ley N° 28051, Ley de Prestaciones Alimentarias en Beneficio de los Trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. En consonancia con ello, el artículo 1 del Reglamento de la Ley N° 28051, aprobada por el Decreto Supremo N° 013-2013-TR, establece: *“El beneficio establecido por la Ley es de carácter voluntario, previo acuerdo individual o colectivo entre los trabajadores y empleadores, y se materializa a través de la entrega de bienes de consumo alimentario, en cualquiera de las modalidades previstas en la Ley o en el presente Reglamento, encontrándose prohibido el otorgamiento de la prestación en dinero”*.
- 3.4** En ese contexto normativo, de la verificación y análisis de los documentos y actuados, y descargos de la inspeccionada, obrantes en el expediente inspectivo y sancionador es de advertir que en sujeción a lo establecido en las previsiones de los dispositivos legales citados no se aprecia documento idóneo alguno aportado por la inspeccionada que acredite que se encuentra pactado el beneficio “alimentos”, solo para los trabajadores que desarrollan sus labores en el Centro de Distribución y no para los que realizan sus actividades en tienda; por lo que el monto denominado “alimentación” mediante vales de S/ 7.00 por cada día efectivo de trabajo, que solo perciben los trabajadores del Centro de Distribución de la inspeccionada, determina la existencia de una diferenciación salarial que carece de criterio objetivo y razonable en relación al resto de trabajadores de tiendas de la inspeccionada; ahora, si bien las previsiones de los dispositivos legales acotadas, no fueron invocadas por la autoridad de primera instancia para sustentar la falta de acuerdo o pacto previo para el otorgamiento del vale “alimentación” por parte de la inspeccionada, es necesario señalar que ello no trasciende en el fondo del pronunciamiento de dicha autoridad, al determinar la responsabilidad de la inspeccionada en la infracción imputada; por tanto, se desestima lo argumentado en este extremo de su apelación.
- 3.5** En cuanto a los argumentos de los numerales ii. y iii. del recurso de apelación, se tiene presente que la igualdad salarial por igual trabajo constituye un principio-derecho que se desprende de los artículos 2 inciso 2¹ y del artículo 26 inciso 1² de la Constitución Política del Perú, además del artículo 23 inciso 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos³ y el artículo 7 literal a) numeral i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

¹ Derechos fundamentales de la persona
Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:
(...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

² Principios que regulan la relación laboral
Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

³ Artículo 23 (...) 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

Culturales⁴ por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución⁵.

- 3.6 El Tribunal Constitucional, en la sentencia recaída en el Expediente N° 02974-2010-PA/TC, ha definido la relación existente entre el mandato de igualdad y la proscripción de la discriminación, señalando 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”**.*
- 3.7 Cabe denotar que la igualdad no solo implica tratar igual a los iguales sino también desigual a quienes son desiguales. A partir de dichas premisas, la igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. Cuando, por el contrario, la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional, estaremos frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable⁶.
- 3.8 Ahora bien, sobre la desigualdad salarial por el monto de S/ 7.00 Soles adicionales que perciben por vales de “alimentación” los trabajadores que laboran en el Centro de Distribución y no los trabajadores que realizan sus labores en tienda de la inspeccionada, el inferior en grado en el considerando 14 de la resolución apelada, ha señalado que la autoridad instructora concluye que dicha conducta constituye una vulneración al principio de igualdad, al no existir sustento objetivo y razonable que justifique el otorgamiento diferenciado; por lo que, los citados montos constituyen parte de la remuneración, conforme a lo señalado por el Inspector comisionado.
- 3.9 En tanto que la inspeccionada, pretende justificar el otorgamiento del vale por “alimentación” de S/ 7.00 Soles solo a los trabajadores que laboran en el Centro de Distribución de la inspeccionada, alegando la lejanía del lugar de ubicación de este, la diferencia que lo identifica con los trabajadores de las tiendas, que en función a las ventas reciben comisiones y bonos, el lugar de ubicación lejano (Villa El Salvador) donde no hay comercios asociados cerca para que dichos trabajadores puedan salir a consumir sus alimentos sin inconvenientes dentro del horario de refrigerio, y para sustentar su alegato ha impreso en su recurso de apelación una toma fotográfica de una parte del área de acceso vehicular interno del Centro de Distribución: Avenida El Sol N° 2241, una impresión fotográfica de Google Maps Satelital del lugar de ubicación de dicho centro, doce impresiones de Google Maps de ubicación de las tiendas por departamento de la inspeccionada correspondientes a la provincia de Lima.
- 3.10 Al respecto, resulta oportuno traer a colación la presunción legal regulada por el artículo 16 de la LGIT, por el cual los hechos constatados y debidamente formalizados en el Acta de

⁴ Artículo 79: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (...)

⁵ Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

⁶ Expediente N° 0048-2004-PI/TC, Fundamento 62.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

Infracción, se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus derechos e intereses puedan aportar los interesados. En esa línea de ideas, este Despacho solo considerará que la igualdad habrá sido vulnerada en tanto el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable; siendo así, se tiene que el lugar de ubicación del Centro de Distribución sito en la Avenida El Sol N° 2241 distrito de Villa El Salvador, no constituye razón suficiente para avalar una diferenciación entre el salario de los trabajadores de dicho centro con relación a los trabajadores de tiendas, toda vez que el factor distancia de la ubicación del centro de trabajo no puede ser considerado en lo absoluto desmedro en el rendimiento del trabajador, que justifique el otorgamiento de dicho vale “alimentación” solo para unos trabajadores y no para otros; así también, no se ha indicado ni acreditado qué comisiones y beneficios reciben los trabajadores de tiendas que puedan amparar el pago del vale “alimentación” solo para los trabajadores de dicho centro; además, la falta de comercio de comidas cercano al lugar, no impide que los trabajadores puedan consumir sus alimentos dentro del horario de refrigerio, en la medida que cada trabajador puede llevar lo propio para su consumo en el comedor del citado centro, aspecto que no ha sido abordado ni negado por la inspeccionada; por tanto, el alegato de la inspeccionada no sustenta la objetividad y razonabilidad del otorgamiento diferencial del vale “alimentación”, más cuando las acotadas impresiones fotográficas no constituyen prueba idónea que lo respalde.

- 3.11** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en las que incurrió la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia; por tanto, corresponde confirmar la resolución venida en grado en todos sus extremos.

De la infracción a la labor inspectiva

- 3.12** Por otro lado, la autoridad de primera instancia ha sancionado a la inspeccionada por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 18 de abril de 2018, en perjuicio de trescientos treinta (330) trabajadores, a pesar de haberle otorgado el plazo de cinco (5) días hábiles para que adopte las medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales, incurriendo en la infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; sobre cuyo extremo la inspeccionada no ha desvirtuado ni esbozado argumento alguno; por lo que esta Intendencia considera que el pronunciamiento de la autoridad de primera instancia se encuentra debidamente motivado, debiendo confirmarse la sanción impuesta por dicho extremo.

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.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 989-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 12 de diciembre de 2019, que impone sanción a **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY S.A.**, por la **suma de S/ 130,725.00 (Ciento treinta mil setecientos veinticinco y 00/100 Soles)** por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO. - **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la LGIT, en virtud a lo



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

señalado en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER. -

ILM/CGVG/mecr/shh

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK, SCOTIABANK, con el código de pago: **1904000989** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.