



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 Nº 635-2020-SUNAFIL/ILM**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2560-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE4**  
**INSPECCIONADO (A) : A BERIO Y COMPAÑÍA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – A BERIO Y CIA S.A.C.**

Lima, 25 de setiembre de 2020

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto por **A BERIO Y COMPAÑÍA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – A BERIO Y CIA S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 447-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 10 de agosto de 2018 (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 Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

### **I. ANTECEDENTES**

#### **1.1. De las actuaciones inspectivas**

Mediante Orden de Inspección Nº 9014-2016-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 Nº 2050-2016-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de una (01) infracción en materia de relaciones laborales.

#### **1.2. De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción, impuso multa a la inspeccionada por la suma de S/ 6,912.50 (Seis Mil Novecientos Doce con 50/100 Soles), por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por incurrir en actos de hostilidad y otros actos que afectaron la dignidad de la ex trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

### **II. DEL RECURSO DE APELACIÓN**

Con fecha 05 de octubre de 2018, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i. La resolución apelada solo se limitó a realizar suposiciones sin mayor sustento jurídico, debido a que no se consigna el análisis que se realizó para llegar a la conclusión que no se ha justificado válidamente los motivos por los cuales la ex trabajadora afectada no fue reincorporada al puesto de “supervisora de facturas y guías”, demostrándose que no se ha evaluado los descargos y documentos que lo fundamentan, como es el Memorando Nº 018-2015/GADM referido a la reorganización y reestructuración de la

empresa; tampoco se ha considerado que la empresa ejerció válidamente su poder de dirección y que nunca hubo la intención de causarle perjuicio. Asimismo, se asume que existe una reducción de categoría sin explicar o analizar si ello es cierto, cuando se debería preguntar si todo cambio de categoría implica una reducción de la misma, cuando la empresa puede trasladar a los trabajadores momentáneamente a otros centros sin que signifique causarle un perjuicio; además, no se ha considerado que: i) solo se aprecia un cambio de categoría, más no una reducción de la misma, ii) la reducción debe ser inmotivada, lo cual ha sido absuelto de la lectura del Memorandum N° 018-2015/GADM; y iii) se advierte que la trabajadora sigue ganando la misma remuneración, siendo que el nuevo cargo se encuentra en el mismo nivel, conforme se aprecia del cuadro organizativo de la empresa. Además, no existe nexo lógico entre ambos hechos con el propósito de causar daño, por lo que es evidente que la decisión adoptada por el inspector de trabajo contraviene el principio de debida motivación vulnerándose el principio de debido procedimiento, debiendo declararse su nulidad.

- ii. El cambio de categoría no implica una reducción de remuneración ni de beneficios sociales, tal y como se evidencia de las boletas que obran en el expediente, en concordancia al literal b) del artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, lo cual ha sido aceptado por el inferior en grado. Asimismo, el cambio de categoría se debió a la reorganización y reestructuración de la inspeccionada, siendo que el cargo de “auxiliar administrativo” y el de “supervisor de facturación y guías” solo se encuentran en unidades distintas en virtud del organigrama de la empresa, más no implica una reducción de la categoría; por lo que no ha existido reducción alguna no siendo aplicable lo establecido por la norma que solo sanciona como acto de hostilidad la reducción inmotivada de categoría.
- iii. El traslado de puesto se realizó conforme a ley y sin la intención de causarle perjuicio, siendo que el artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece que el empleador puede realizar el traslado a otro centro de labores siempre que se enmarque dentro de los criterios de razonabilidad. En ese sentido, al ser la inspeccionada una empresa comercializadora de materiales de construcción, es completamente previsible que en aras de cumplir con las exigencias de los clientes y sus necesidades requiere movilizar personal de un lugar a otro. En el caso concreto, el hecho que los traslados se hayan realizado de forma cercana a los descansos médicos no significa que exista la intención de causar daño, todo lo contrario, se evidencia que se debió al tipo de actividades empresariales.
- iv. La resolución apelada sostiene que se ha cometido actos contra la moral y la dignidad de la trabajadora debido a que se le habría despedido arbitrariamente sin haberse cumplido el procedimiento de despido al no haberle otorgado un plazo para sus descargos, lo cual resulta falso en razón a que en virtud del artículo 9 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, el empleador tiene la facultad sancionadora, siendo que mediante el Memorando N° 004-2016/G-ADM se le llama la atención a la ex trabajadora; y el ordenamiento laboral no regula expresamente un plazo para la presentación de descargos, y en el caso negado de que existiera un plazo lo cierto es que la trabajadora nunca cuestionó ninguna falta ni expresó su desacuerdo. Asimismo, de acuerdo al artículo 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 se establece que el procedimiento de despido se inicia con una carta de pre-aviso y un plazo de 6 días para que el trabajador pueda defenderse mediante un escrito de descargos, procedimiento que, si se ha cumplido, siendo que la falta que se le imputo



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima  
Metropolitana

fue la establecida en el literal a) del artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.

- v. No se ha vulnerado el principio de non bis in ídem debido a que el Memorando N° 031-2016/G-ADM sostiene que las faltas de la ex trabajadora hicieron que se torne insostenible seguir con la relación laboral y su reiteración conlleva a la comisión de una falta grave tal como lo señala el artículo 25 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728.
- vi. La resolución apelada no ha observado el principio de razonabilidad y proporcionalidad respecto a la multa propuesta, debido a que se realizó la reducción correspondiente al 35% conforme a lo dispuesto en la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, sin tomar en cuenta que lo señalado no significa que en todos los casos se debe aplicar este porcentaje, sino que este debe valorarse caso por caso a fin de determinar si corresponde este monto máximo o uno menor. Además, no se ha considerado el número de trabajadores afectados, en tanto la tabla de sanciones propone un margen entre 1 y 10 trabajadores, siendo solo una trabajadora presuntamente afectada; por lo que no se ha considera los criterios de graduación previstos en el artículo 38 del RLGIT.

### III. CONSIDERANDO

#### De la protección especial del trabajador impedido que trabaja

- 3.1. El artículo 23 de la Constitución Política del Perú establece que el trabajo es objeto de atención prioritaria por parte del Estado, el cual **protege especialmente** a la madre, al menor de edad y al **impedido que trabajan**. Asimismo, dispone que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales **ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador**.
- 3.2. A fin de dilucidar en qué consiste dicha protección especial brindada por la Constitución al impedido que trabaja, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución señala que 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.
- 3.3. Ante ello, se tiene presente que el artículo 18 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales – “Protocolo de San Salvador” señala que toda persona afectada por una disminución de sus capacidades físicas o mentales tiene derecho a **recibir una atención especial con el fin de alcanzar el máximo desarrollo de su personalidad**. Con tal fin, **los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas que sean necesarias para ese propósito**.
- 3.4. Por su parte, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece que **los Estados Partes deben promover el ejercicio del derecho al trabajo y adoptar medidas pertinentes**, entre otras cosas, para promover el empleo en el sector privado y velar por que se realicen ajustes razonables en el lugar de trabajo. Los Estados Partes deben emplear a personas con discapacidad en el sector público.

## De la afectación a la dignidad como acto de hostilidad en la relación laboral

- 3.5. Sobre lo señalado en el punto i) del resumen del recurso de apelación, se aprecia que, al efectuarse la motivación correspondiente en la resolución apelada, se consideró que se calificó los hechos cometidos por la inspeccionada como actos de hostilidad tipificados en el artículo 30 literales b), c) y g) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, **TUO de la LPCL**) contra la señora Bélgica Sugei Huamán Joaquín, esto es, por el cambio de categoría, por el traslado de la referida trabajadora a un lugar distinto de aquel en el que presta habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio y por realizar actos que afectan la dignidad de dicha trabajadora.
- 3.6. Asimismo, de la revisión del Acta de Infracción, se aprecia que los Inspectores comisionados imputaron a la inspeccionada la comisión de actos de hostilidad, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales, tipificando los hechos constitutivos de la infracción en los literales b), c) y g) del artículo 30 del TUO de la LPCL, por haberle cambiado de categoría, trasladado a aquella trabajadora desde la sede de Villa María del Triunfo a Pachacámac; y, además, por haber sido despedida sin un debido procedimiento, concluyendo finalmente, que los hechos expuestos precedentemente son ocasionados en represalia por haber solicitado una inspección laboral para su empleador con todas las consecuencias personales, familiares y económicas que ello le generó, afectando su estima personal y su reconocimiento social al habersele despedido por la comisión de supuestos hechos graves frente a las demás personas.
- 3.7. De acuerdo con Blancas Bustamante<sup>1</sup>, dicho dispositivo opera como una cláusula de apertura, que no describe un hecho específico, susceptible de ser calificado como un acto de hostilidad, sino que se extiende dicha calificación a todos aquellos que tengan como efecto concreto lesionar la dignidad del trabajador. Dicho autor sostiene que la dignidad de la persona y del trabajador constituye el presupuesto y punto de convergencia de todos aquellos derechos fundamentales relativos a la personalidad, así como los de índole específicamente laboral que se dirigen a la protección de la persona del trabajador y de los bienes que le son inherentes.
- 3.8. En tal sentido, conforme a lo indicado en el Acta de Infracción, deberá subsumirse los hechos constatados por los Inspectores comisionados, constitutivos de infracción solo en el literal g) del artículo 30 del TUO de la LPCL, sin añadirse a la imputación de cargos otro acto de hostilidad para el inicio del procedimiento administrativo sancionador, debiendo analizar si la inspeccionada es responsable por la comisión de actos contra la dignidad en perjuicio de la señora Bélgica Sugei Huamán Joaquín.
- 3.9. En atención a lo expuesto, cabe señalar que, en los fundamentos señalados en los considerandos 25 al 36 de la resolución apelada, la autoridad de primera instancia tuvo como objeto contestar los argumentos referidos a que la reducción inmotivada de categoría y la rotación dispuesta no han sido válidamente efectuados para mejorar la utilización de su fuerza laboral, siendo que respecto a la rebaja de categoría la inspeccionada no dio los motivos por los cuales la ex trabajadora no fue respuesta a su puesto de trabajo después del vencimiento de su licencia por maternidad y posterior descanso vacacional, por cuanto, si bien señala que ambos puestos pertenecen al mismo nivel organizativo, lo cierto es que se

<sup>1</sup> BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. El Despido en el Derecho Laboral Peruano. Lima: Jurista Editores, 2013, 3ra edición, p. 444.

puede inferir de la propia denominación de los puestos, funciones, responsabilidades y remuneración de los mismos, que no pertenecen al mismo nivel o categoría, por lo que está demostrado que no se expresó un motivo objetivo y razonable que justifique el cambio de categoría por uno menos, por lo que su justificación no prueba la razonabilidad de su decisión; además, sobre el cuestionamiento del traslado del centro de trabajo, se ha señalado que la misma resulta arbitraria al no haberse probado las causas lógicas y razonables que llevaron a la inspeccionada a adoptar dicha decisión, máxime si se demostró que dicho cambio de centro de labores se habría realizado en represalia a dos descansos médicos que tuvo la trabajadora, tal como se lo indicó la Asistente de Gerencia de la inspeccionada, por lo que se verifica el perjuicio a la trabajadora, quien debía invertir más tiempo para llegar al centro de trabajo. Asimismo, referente a su defensa contra las faltas que le atribuye el empleador, se indicó que no existe observación al debido proceso, quien además de vulnerar el principio de non bis in ídem tampoco habría considerado el principio de inmediatez para castigar las faltas cometidas, en tanto, inicialmente no se dispuso una sanción a la trabajadora por negarse a recepcionar el Memorándum N° 018-2016/G-ADM, para que posteriormente mediante Memorándum N° 031-2016/G-ADM, con el asunto preaviso de despido, sea dicha actitud considerada como parte del fundamento para que se le considere la comisión de falta grave, al vulnerar la buena fe laboral relacionadas con la conducta del trabajador, por lo que no resulta válido que se le pretenda aplicar una nueva sanción por un hecho por el cual ya se emitió pronunciamiento.

- 3.10.** En ese contexto, se evidencia un abuso en el ejercicio del poder de dirección cuando se toman decisiones que generan perjuicio al trabajador, vulnerando sus derechos constitucionales, al desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, conforme lo señala el artículo 23 de la Constitución Política del Perú y, recogiendo lo verificado en el Acta de Infracción, el inferior en grado concluyó que la inspeccionada realizó un acto de hostilidad que afectó la dignidad de la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín. En efecto, para catalogar dichos hechos como un acto de hostilidad en perjuicio de la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín, basta demostrar que la inspeccionada se excedió en el ejercicio de su poder de modificar las condiciones de trabajo, afectando su dignidad, siendo que finalmente se ha materializado dicha afectación cuando fue sancionada y despedida sin que pueda accionar los mecanismos legales frente a un acto de hostilidad.
- 3.11.** En efecto, de la revisión de los actuados en el expediente inspectivo y del Acta de Infracción, se desprende que la citada trabajadora, inicialmente fue cambiada de categoría sin mayor sustento, y posteriormente, se produce el cambio de centro de trabajo, cambio frente al cual la trabajadora mostró disconformidad; no obstante se trasladó a la sede de Pachacámac. Asimismo, cabe advertir que, luego de haberse materializado el traslado de la señora Bélgica Sugei Huamán Joaquín a Pachacámac, se produjo su despido por comisión de falta grave, no por hechos nuevos sino basados en hechos por los cuales había sido objeto de sanción, sobre los cuales no tuvo derecho a la defensa al no tener la posibilidad de presentar sus descargos e incluso por aquel sobre el cual no se le impuso sanción alguna.
- 3.12.** En ese orden de ideas, la autoridad de primera instancia no se ha limitado a enunciar la norma que regula la prohibición de actos de hostilidad contra la trabajadora afectada, sino que, ha realizado una interpretación con base en la jurisprudencia, a efectos de determinar que la inspeccionada ha incurrido en un supuesto de actos que afectan la dignidad de la trabajadora habiendo tenido el propósito de ocasionarle perjuicio. Por tanto, la resolución emitida en primera instancia ha cumplido con motivar adecuadamente la sanción de acuerdo a los parámetros legales señalados en el artículo 6 numeral 6.1 del Texto Único Ordenado de

la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**)<sup>2</sup>. Por lo tanto, resulta improcedente la nulidad deducida por la inspeccionada.

- 3.13.** Sobre lo señalado en los puntos ii) y iii) del resumen del recurso de apelación, cabe señalar que el segundo párrafo del artículo 9 del TUO de la LPCL reconoce el ejercicio del ius variandi del empleador, estableciendo que éste se encuentra facultado de modificar las labores a través de un cambio de puesto de trabajo por otro similar en atención a su categoría ocupacional, para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.
- 3.14.** De acuerdo con el Dr. Jorge Toyama, la razonabilidad, planteada como límite para la actuación del empleador en el ejercicio del poder de dirección, así como en la modificación de las condiciones de trabajo es, ciertamente, un concepto indeterminado que solamente puede definirse en cada caso concreto, pero que se relaciona con causas objetivamente válidas y que pueden ser demostrables y justificables. Entonces, en última instancia, tal razonabilidad se erige como un límite al ejercicio de las facultades de dirección del empleador. No es posible, por ende, que el empleador establezca una orden arbitraria, subjetiva o que pretenda perjudicar al trabajador sin que tal actuación sea razonable. Sobre esto último, es importante destacar que el legislador no ha establecido como límite el perjuicio al trabajador<sup>3</sup>.
- 3.15.** Al respecto, en el acápite II. HECHOS VERIFICADOS del Acta de Infracción, se analizó la razonabilidad del acto de cambiar de categoría y trasladar a la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín del centro de trabajo ubicado en Villa María del Triunfo a Pachacámac, determinándose que se había cometido un acto contra la dignidad por las siguientes consideraciones<sup>4</sup>:

*“Inicialmente la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín fue contratada para ocupar el cargo de Auxiliar Administrativa (con una remuneración de S/ 1,000.00) y posteriormente, tal como consta en sus boletas de pago, se le asignó el cargo de Supervisora de Facturación y Guías (con una remuneración de S/ 1,400.00, más asignación familiar). Este último cargo lo ejerció efectivamente hasta el 22 de febrero de 2015, ya que desde el 23/02/2015 hasta el 23/05/2015 hizo uso de su Licencia por Maternidad y luego de ello hizo uso de su descanso vacacional hasta fines del mes de junio de 2015, reincorporándose a laborar en el mes de julio de 2015; sin embargo, a su retorno ya no le asignaron el puesto de Supervisora de Facturación y Guías, sino le asignaron el puesto de Auxiliar Administrativa, a pesar de que en su boleta de pago seguía figurando el cargo de Supervisora de Facturación y Guías hasta el mes de mayo de 2016 y además seguía percibiendo la misma remuneración correspondiente a dicho cargo. Al respecto, el sujeto inspeccionado no ha podido justificar válidamente los motivos por los cuales la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín no fue reincorporada a su puesto de Supervisora de Facturación y Guías al vencimiento de su licencia por maternidad y posterior descanso vacacional, a pesar de habersele requerido en el requerimiento de comparecencia de fecha 20/06/2020.*

(...)

<sup>2</sup> 6.1 La motivación debe 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 los anteriores justifican el acto adoptado.

<sup>3</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. El Derecho Individual en el Trabajo en el Perú. Lima: Gaceta Jurídica, 2015, p. 241.

<sup>4</sup> Obrante a fojas 06 y reverso del expediente inspectivo.

*Durante el mes de abril de 2016 la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín fue cambiada de centro de trabajo en dos oportunidades: el primero, mediante Memorandum N° 010-2016/G-ADM de fecha 17/03/2016 se dispuso que a partir del 01/04/2016 dicha trabajadora laboraría en el domicilio principal de la empresa ubicado en Av. 26 de Noviembre N° 2473 – Villa María del Triunfo; y posteriormente, mediante Memorandum N° 018-2016/G-ADM de fecha 22/04/2016 se dispuso a partir de 25/04/2016 (documento dice 25/02/2016) pase a laborar en el establecimiento anexo de la empresa ubicado en la U.V. Unidad Catastral N° 12159 – Pachacámac (taller). El último cambio de centro de trabajo inicialmente no fue acatado por la mencionada trabajadora ya que lo consideró injusto por cuanto le informaron verbalmente que dicho cambio obedecía a un castigo por haber tenido dos descansos médicos últimamente, sin embargo, posteriormente luego de los memorándums 020-2016/G-ADM de fecha 25/04/2016 y 025-2016/G-ADM de fecha 29/04/2016 dicha trabajadora se apersonó a laborar a su nuevo centro de trabajo a partir del mes de mayo de 2016 (...)."*

- 3.16.** En ese sentido, además que la inspeccionada no justificó las razones para cambiar de categoría y cambio de centro de trabajo, se verificó que esta medida adoptada no se encontraba justificada por los hechos antes expuestos, más aún en el presente caso al haberse materializado estos hechos, no resulta necesario mayor acreditación para la configuración del acto de hostilidad cometido.
- 3.17.** En relación a lo señalado en los puntos iv) y v) del resumen del recurso de apelación, es pertinente señalar que la cuestión de si el cese en las labores de la trabajadora Bélgica Sugei Huamán Joaquín fue producto de un despido sin falta grave previa implica entrar en un terreno donde la Inspección del Trabajo no tiene facultades para calificar jurídicamente el tipo de despido incurrido, sino, a lo sumo, para verificar el despido que se configure frente a la negativa del empleador de permitir el ingreso del trabajador al centro de labores, conforme a lo dispuesto en el artículo 45 del Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, aprobado por Decreto Supremo N° 001-96-TR. En ese sentido, cabe señalar que no se cuestiona el poder disciplinario de la inspeccionada ante posibles faltas o inconductas de sus trabajadores conforme lo regula su Reglamento Interno de Trabajo; sin embargo, al hacerlo debe estar en concordancia con la normativa laboral. Además, dicho hecho no se debe de tomar como un acto de hostilidad en sentido estricto, sino como un “hecho que consuma la conducta hostil al máximo grado” que afecta la dignidad de la trabajadora.
- 3.18.** En este escenario, se ha indicado que ante todo se encuentra el derecho fundamental de defensa, que forma parte del debido procedimiento, lo cual es exigible a cualquier persona jurídica en los fueros internos donde operen procedimientos que dependan la determinación de los derechos de una persona, por lo que al no existir un plazo razonable para defenderse de una supuesta falta se viola el debido proceso disciplinario. Asimismo, el hecho de haber sido sancionada con despido sin basarse en hechos nuevos y el no haberse pronunciado sobre sus descargos, también vulnera el debido procedimiento, por lo que se puede concluir que su poder disciplinario no fue ejercido en forma razonable al haber determinado sin procedimiento previo la comisión de una falta disciplinaria sin que la trabajadora afectada se pueda defender. En ese contexto, no resulta relevante la valoración de los antecedentes de la trabajadora, si es que la inspeccionada no ha acreditado razonabilidad al momento de ejercer su poder disciplinario.
- 3.19.** Sobre lo señalado en el punto vii) del resumen del recurso de apelación, mediante el cual la inspeccionada califica de desproporcional el monto de la multa impuesta, corresponde precisar que de la revisión de autos, se verifica que dicho monto fue establecido conforme a



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima Metropolitana

ley, en la medida que se cumplieron las disposiciones legales que regulan el cálculo de multas en el ámbito de la Inspección del Trabajo, lo cual detallamos a continuación:

- Se aplicó la tabla de cuantía y aplicación de sanciones, establecida en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, herramienta creada por la Inspección del Trabajo para la determinación multas, habiéndose utilizado en este caso la tabla implementada por el Decreto Supremo N° 012-2013-TR<sup>5</sup>, considerando lo dispuesto por el principio de irretroactividad, previsto en el artículo 248 numeral 5 del TUO de la LPAG<sup>6</sup>.
- Se graduó la multa de acuerdo a los criterios generales de graduación: *número de trabajadores afectados y gravedad de la infracción*, previstos por el artículo 38 de la LGIT<sup>7</sup>, los cuales se encuentran incluidos en la tabla antes mencionada. Debiendo precisarse que la tabla de multas aplicada no establece rangos mínimos y máximos para su graduación, sino montos tasados por el propio legislador.
- Además, se efectuó la reducción al 35% de la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, beneficio contemplado por la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo<sup>8</sup>.

**3.20.** En ese sentido, se impuso multa a la inspeccionada, pues se verificó que había incurrido en el incumplimiento materia de autos; por lo que, el argumento alegado por la inspeccionada no enerva la infracción incurrida, careciendo de sustento lo argumentado en este extremo de la apelación.

**3.21.** 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 **A BERIO Y COMPAÑÍA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – A BERIO Y CIA S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

No MYPE										
Gravedad de la Infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1,000 y más
Leves	0.50	1.70	2.45	4.50	6.00	7.20	10.25	14.70	21.00	30.00
Grave	3.00	7.50	10.00	12.50	15.00	20.00	25.00	35.00	40.00	50.00
Muy Grave	5.00	10.00	15.00	22.00	27.00	35.00	45.00	60.00	80.00	100.00

<sup>5</sup> "Principio de Irretroactividad.- Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables".

<sup>6</sup> "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 graduarán atendiendo a los siguientes criterios generales:

- a) Gravedad de la falta cometida
- b) Número de trabajadores afectados.

El Reglamento establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación."

<sup>8</sup> Según los criterios normativos aprobados por Resolución de Superintendencia N° 218-2017-SUNAFIL, dicho beneficio de reducción se aplica a las órdenes de inspección generadas entre el 12/07/2014 y 12/07/2017, salvo que las disposiciones sancionadoras posteriores le sean más favorables; requisito que se cumplen en este caso, pues la orden de inspección del presente caso fue emitida el 09 de junio de 2016, sin que posteriormente existan normas sancionadoras más favorables para la inspeccionada.





PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima  
Metropolitana

**ARTÍCULO SEGUNDO.-**

**CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 447-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE4, de fecha 10 de agosto de 2018, que impone una sanción económica a **A BERIO Y COMPAÑIA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA – A BERIO Y CIA S.A.C.**, por la suma de **S/ 6,912.50 (Seis Mil Novecientos Doce con 50/100 Soles)**.

**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 establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR.

**HÁGASE SABER.-**

ILM/CGVG/mra

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código pago: 1804000447 a nivel nacional.  
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.