



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 41-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 184-2020-SUNAFIL/IRE-AQP
INSPECCIONADO (A) : SAGA FALABELLA S.A.
RUC : 20100128056
MATERIA : Relaciones Laborales y Labor Inspectiva

SUMILLA: Se **REVOCA** la Resolución de Sub Intendencia N° 295-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP que sancionó a la empresa SAGA FALABELLA S.A., disponiéndose su archivo.

Arequipa, 05 de marzo de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la empresa **SAGA FALABELLA S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la **Resolución de Sub Intendencia N° 295-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP** de fecha 30 de diciembre de 2020 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento administrativo 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 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° 1105-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, 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° 327-2019-SUNAFIL/IRE-ARE (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de una (1) infracción en materia de relaciones laborales y en una (1) infracción 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° 100-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3 De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito del Acta de Infracción e Informe Final, sanciona a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de **S/ 18,900.00 (Dieciocho mil novecientos con 00/100 soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por realizar actos de hostilidad al generar una reducción inmotivada de remuneración, en perjuicio de 1 trabajador, infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25° del RLGIT.



- Una infracción **MUY GRAVE** en contra de la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento notificada, en perjuicio de 1 trabajador, infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 25 de enero de 2021, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i. Que, en el 2015 se instauró un nuevo sistema remunerativo denominado “3D”, al que se adherían los vendedores voluntariamente con la suscripción de un acuerdo. Se conformaba de una remuneración básica mayor a un comisionista y sujeto a remuneración variable por premio vendedor; por lo que, el trabajador debía cumplir con metas comerciales, existiendo pagos adicionales por las ventas de ciertos productos según el área, como la garantía extendida, que amplía un ingreso extra al vendedor.
- ii. Que, el señor Gómez decidió voluntariamente ser vendedor 3D, en el mes de setiembre de 2018 se le envió una carta informándole su cambio de área de Audio y Video a Ropa de Hombres, aumentándole su remuneración básica de forma permanente. Sorprende que se afirme que el trabajador recibía permanentemente los conceptos de garantía extendida y premio vendedor, siendo variable y se perciben si el trabajador logra sus objetivos de ventas; entonces, si de enero a setiembre 2018 el trabajador percibió un monto menor se debe a que no llegó a su cuota de ventas y no le correspondía el premio vendedor. En cuanto a la garantía extendida, no corresponde a la naturaleza de los productos del área, por ello se le incrementó el básico.
- iii. Que, el motivo de cambio se debió al no cumplimiento de indicadores de acuerdo a la cuota mensual de garantía extendida, siendo su venta una función del trabajador por ser un intangible. La falta de alcanzar las metas comerciales para recibir el premio vendedor depende del trabajador y otros trabajadores del área sí lo percibieron.
- iv. Que, otros trabajadores han cuestionado judicialmente el cambio de área y el juez ha dado la razón a la empresa, indicando que no hay acto de hostilidad por reducción remunerativa. Así, no se ha incurrido en la conducta tipificada en el numeral 25.14; por lo que, ante el requerimiento irregular de la medida inspectiva no se encontraban obligado a cumplir con la misma, siendo el Acta de Infracción nula por contravenir numerosos principios, siendo también viciada la resolución por no cumplir con la calificación debida de la infracción.

III. CONSIDERANDO

Sobre las Infracciones objeto de sanción.

1. Al respecto es preciso mencionar que el procedimiento administrativo sancionador es entendido, en primer término, como el conjunto de actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad administrativa, esto es, la comisión de una infracción y la consecuente aplicación de una sanción. Dicho procedimiento constituye, además, una garantía esencial y el cauce a través del cual los administrados, a quienes se les imputan la comisión de una infracción, hacen valer sus derechos fundamentales¹ frente a la Administración Pública.

¹ ALARCÓN SOTOMAYOR, Lucía. El procedimiento administrativo sancionador. En: LÓPEZ MENUDO, F. (Dir.). Derecho Administrativo Sancionador. Valladolid: Lex Nova, 2010, p. 541.



2. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha enfatizado que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de observar los principios del procedimiento sancionador, toda vez que estos garantizan el respeto por los derechos del administrado, como se desprende de la Sentencia del 16 de abril de 2003, recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, en el que señala *“(…) es necesario precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador…”*
3. Asimismo, se debe tener presente que el derecho al debido proceso, está incorporado en nuestro ordenamiento jurídico en el numeral 1.2 del Art. IV del Título Preliminar de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, regulando que *los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los 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; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.*
4. Así, el Tribunal Constitucional ha establecido que *la aplicación de una sanción administrativa constituye la manifestación del ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración. Como toda potestad, no obstante, en el contexto de un Estado de Derecho (Art. 3 de la Constitución), está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular, de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (V.g. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman.*
5. Entonces, en relación a los argumentos de defensa expuestos en el recurso, corresponde analizarlos y determinar si el órgano de primera instancia impuso debidamente la sanción o se trasgredieron las garantías administrativas:

a) Sobre el acto de hostilidad por reducción inmotivada de la remuneración

La inspeccionada alega que el cambio del señor Nelson Fernando Gómez Ortiz del área de Audio y Video a Ropa de Hombres, se debió al no cumplimiento de indicadores de acuerdo a la cuota mensual de garantía extendida, siendo su venta una función del trabajador por ser un intangible. Los conceptos de Garantía extendida y Premio vendedor no son permanentes sino variables y se perciben si el trabajador logra sus objetivos de ventas; por lo que, si bien el primero no corresponde a la naturaleza de los productos del área nueva, se le incrementó el básico; y respecto al segundo concepto, depende de la cuota de ventas del trabajador y señalan que otros trabajadores de la misma área sí lo perciben.

Al respecto se deben efectuar las siguientes observaciones:

- De las actuaciones inspectivas realizadas, se advierte que efectivamente mediante carta de fecha 18 de setiembre de 2018, la inspeccionada comunicó al señor Gómez que a partir del 24 de setiembre de 2018, pasaba a laborar al área de Hombres, continuando en su puesto de vendedor y que su remuneración básica se incrementaría de forma permanente al monto de S/ 1,530.00, teniendo derecho a vender todos los productos de la nueva área y a percibir una bonificación escalonada, según el logro de sus metas.

El Inspector presenta un cuadro comparativo de las remuneraciones percibidas por el trabajador en el periodo de enero 2018 a julio 2019, observándose que, a partir del mes de octubre de 2018, el señor Gómez no percibió montos referidos a los conceptos de Premio vendedor y Garantía extendida, más sí, el sueldo básico fue incrementado conforme la empleadora lo precisó en su carta.

Dicho incremento correspondería a la imposibilidad de obtener comisiones por la venta de garantías extendidas en el área de Hombres, como lo señala la apelante y como también lo reconoce el trabajador en su escrito de fojas 53 del expediente inspectivo, indicando que se consideró el promedio de comisión de ventas por Garantía extendida de S/ 190.00, más no sumaron el promedio de los últimos seis meses por el concepto mencionado y por premios de logros de ventas; no obstante, ello no fue tomado en cuenta en el Acta de Infracción.

- El Inspector señala en el numeral quinto del Acta de Infracción que *“... si bien la remuneración se encuentra compuesta por un básico y comisiones, la modificación de las condiciones de trabajo, como el hecho de rotarlo de área, implica recortar la oportunidad de generar suma alguna de comisión por garantía extendida. Se considera asimismo que, como todos los trabajadores del área donde se desempeñaba anteriormente, Tda-Audio/video, perciben además el concepto “premio vendedor”, que corresponde por el cumplimiento de metas, este concepto lo dejó de percibir con el cambio de área, siendo que además este concepto no fue considerado por el empleador al momento de establecer la remuneración básica en la suma de S/ 1,530.00 soles.”*

En primer lugar, sí se corroboró que la remuneración del trabajador se encuentra compuesta por un básico y comisiones, las mismas que son variables por su naturaleza; por lo que, no tienen una constancia en el monto percibido.

En segundo lugar, por un lado, se desconoce que el incremento en la remuneración básica se deba a la imposibilidad de percibir la Garantía extendida, como lo alega la inspeccionada y el propio trabajador lo reconoce; sin embargo, por otro lado, sí se menciona que el Premio vendedor no fue considerado en el aumento, lo cual resulta contradictorio.

Y en tercer lugar, se indica que el Premio vendedor que corresponde al cumplimiento de metas, no se percibe en el área Hombres; no obstante, de la revisión de lo actuados, no se advierte la corroboración de esta afirmación; puesto que no se requirió documentación relacionada al personal de dicha área, que permitiera evidenciar si al personal de la misma efectivamente no le corresponde la comisión.

- El trabajador aportó información en la etapa inspectiva, con su escrito de fecha 10 de setiembre de 2019, precisando que los premios recibidos son por escalas:
 - a) 100% del logro de ventas es S/ 400.00.
 - b) 110% del logro de ventas es S/ 500.00.
 - c) Y más de 110% del logro de ventas es S/ 600.00.

Sin embargo, no se cuenta con medios de prueba que acrediten que dicha escala sólo es de aplicación al área de Audio y Video y no al área de Hombres, o si existe, pero con una escala diferente, ya que la apelante argumenta en su escrito que otros compañeros del trabajador denunciante sí perciben dicha comisión, presentando un cuadro comparativo, pero tampoco aporta documentación, quedando un vacío en la investigación.

Sólo queda claro que, por la propia categoría del Premio vendedor como comisión por las ventas realizadas por los vendedores, no es una suma constante ni permanente.

- En cuanto al motivo del cambio, el Inspector señala que *“... no resulta convincente la manifestación del empleador al señalar que el cambio se dio por no cumplir indicadores de acuerdo a la cuota mensual de garantía extendida, cuando, conforme a documento denominado Descripción de puestos, se aprecia como funciones las siguientes:*
 - *Cumplir con los objetivos de venta y las cuotas de venta mensuales.*
 - *Vender todos los productos encomendados sean estos tangibles o intangibles.*
 - *Ofrecer productos de Post Venta.**Siendo que, como se aprecia de boletas de pago y el cuadro precedente, el solicitante percibió el concepto “premio vendedor”, que corresponde por cumplir las cuotas de venta como vendedor en área “Tda-Audio/video”.”*

Resulta confuso el análisis efectuado en el Acta de Infracción; puesto que, no se distinguen las comisiones mencionadas. La inspeccionada alega que el cambio se debió a un incumplimiento de las cuotas mensuales de la Garantía extendida, pero en la investigación se pretende desvirtuar ello invocando la percepción del Premio vendedor por parte del trabajador, cuando de las propias boletas se advierte que corresponden a objetivos diferentes con sumas retributivas distintas.

Además, en la comparecencia de fecha 28 de agosto de 2019, se recabó la información que en el segundo semestre de 2018 se produjo otros cambios, como del señor Julio Grados que fue rotado del área Línea blanca electro a calzado caballeros, el señor Jorge Campana del área Muebles a Hombres, los mismos que no son sindicalizados. Adicionando que el señor Gómez no fue reemplazado ni ingresó nuevo personal en su área, lo cual no fue verificado o corroborado, a fin de evidenciar el acto hostil que pudiera haber sido direccionado contra el trabajador denunciante.

En este sentido, si bien en el artículo 30° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral se establece como acto de hostilidad la reducción inmotivada de remuneraciones o de la categoría, en el presente caso, no se ha determinado claramente la configuración de la infracción, ante las observaciones precedentes encontradas en la investigación, debiendo revocar la sanción impuesta ante la imposibilidad de determinar la comisión de la trasgresión.

Adicionalmente corresponde destacar que en la Casación 495-2017, Lima, se precisa que no se considera un acto de hostilidad, la reducción de remuneraciones ni de categoría cuando estas no haya sido acreditadas, tal como en el caso de análisis, y que el órgano de primera instancia no se ha percatado en su fundamentación, al señalar que en el área de Hombres el cliente no requiere siempre la participación del vendedor a diferencia del área de Audio y Video, en la que necesariamente el vendedor tiene contacto permanente con el cliente, lo cual no conlleva a concluir la inexistencia de la comisión ni que otros trabajadores del área Hombres no la perciban.

- b) Sobre la infracción a la labor inspectiva
La apelante señala que la medida inspectiva contiene un requerimiento irregular; por lo que, no se encontraba obligada a cumplirla.



En este punto es preciso mencionar que en la medida inspectiva de requerimiento obrante a fojas 134 y 135, se le requiere a la inspeccionada a "... realizar las acciones a fin que desempeñe las labores de vendedor en área Tda-Audio/video", lo cual no se encuentra concatenado con el acto de hostilidad imputado, como es la reducción inmotivada de remuneración; por lo que, ante los considerandos que anteceden, no resultaba factible acoger la sanción propuesta en este extremo.

6. En virtud de lo expuesto, no resulta posible ratificar las sanciones impuestas a la inspeccionada, por adolecer de una debida sustentación en cada uno de los incumplimientos, caso contrario se estaría vulnerando el debido procedimiento, existiendo agravio a la apelante y adoleciendo de vicios.

Por todo lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por Ley,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **SAGA FALABELLA S.A.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **REVOCAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 295-2020-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, que sancionó a la empresa **SAGA FALABELLA S.A.** por la suma de **S/ 18,900.00 (Dieciocho mil novecientos con 00/100 soles)** en perjuicio de 1 trabajador, 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, y en virtud a lo establecido 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.

ARTÍCULO CUARTO.- **NOTIFICAR** una copia de la presente resolución al(a la) afectado(a), de corresponder, acorde con establecido en el literal f) del artículo 45° de la LGIT².

TÓMESE RAZÓN Y HÁGASE SABER.-

Documento firmado digitalmente
EDWARD VENERO RAMOS
INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

EVR/lhv

² **LEY N.° 28806 – LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**
"Artículo 45°.- Trámite del procedimiento sancionador-
(...)"

f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento. (Literal adicionado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783.)"