



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima  
Metropolitana



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

## RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 784-2021-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2525-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3  
INSPECCIONADO(A) : LIBRERIAS CRISOL S.A.C.

Lima, 19 de mayo de 2021

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto por **LIBRERIAS CRISOL S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 023-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE3, de fecha 06 de enero de 2020 (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 la Orden de Inspección Nº 2710-2019-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones sociolaborales, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 2298-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones 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 Nº 327-2019-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.

#### **1.3 De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 28,350.00 (Veintiocho mil trescientos cincuenta y 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por incurrir en actos de hostilidad que afectaron al ex trabajador Fernando Eduardo Portales Prado, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con acreditar el pago de la remuneración por el descanso vacacional adquirido y no gozado y la indemnización de los periodos 2014-2015 y 2015-2016 a favor del ex trabajador Fernando Eduardo Portales Prado, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.



- Una infracción **Muy Grave** contra la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 04 de junio de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

## II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 10 de febrero de 2020, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, con base en los siguientes argumentos:

- i. Sobre la supuesta hostilización, se ha considerado una conducta como infractora de manera incorrecta, inobservándose la normatividad en materia de relaciones laborales; por cuanto no toda conducta puede ser calificada como un acto hostil, ya que es importante tener en cuenta el artículo 30 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, que establece los actos de hostilidad, por lo que cualquier acto de hostilidad tiene que encontrarse en los supuestos contenidos en dicha normativa.
- ii. Al respecto, debe observarse lo consignado en el punto 4.15 del Acta de infracción, lo cual no ha sido meritado por la autoridad de primera instancia, sobre la documentación presentada por el supuesto trabajador afectado, en especial la carta de cese de actos de hostilidad, en donde se les imputa la los actos de hostilidad contenidos en el literal b y c del artículo 30 de la mencionada norma, sobre reducción de categoría y traslado de seguridad; sin embargo, ello no ha sido materia de pronunciamiento por parte de la inspectora, quien realizó la verificación del cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo, lo cual no ha sido materia de inspección.
- iii. De acuerdo al análisis de la inspectora, el hecho de no cumplir con el deber de prevención y con las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, constituye un incumplimiento consistente en actos de hostilidad al no garantizar la protección de la salud del trabajador, indicando la inspectora que no se adoptaron medidas de higiene y seguridad que garantizan la protección de la salud del trabajador, conforme ordena la normatividad correspondiente de seguridad y salud en el trabajo, siendo ello una precisión genérica más aún si no se indica a que norma se refiere, por lo que se vulnera el principio de tipicidad.
- iv. Asimismo, la inspectora señala que i) CRISOL no tomó las acciones de cambiar de lugar de trabajo del almacén de Lurín a las oficinas administrativas de Santiago de Surco y ii) las labores del trabajador desarrolladas por el trabajador afectado en la sede de Lurín no son las funciones específicas de un Analista de Inventario conforme MOF; ello, sin tener sustento ni haberse realizado algún análisis que permita concluir que su nuevo puesto de trabajo afectaba o no su salud, además no hay ningún documento en el expediente, que señale que el lugar de trabajo en Lurín, sea perjudicial para la salud del trabajador, además, tampoco se ha solicitado la presentación de equipos de protección personal que pudieran mitigar los riesgos o desaparecer el riesgo a la salud de un trabajador. Únicamente se llegó a dicha conclusión con la revisión de documentos médicos emitidos en las vacaciones del señor Portales, además esta documentación no señala que el diagnóstico tenga carácter permanente y que recomiende su reubicación.
- v. Además, no se ha realizado un correcto análisis del MOF, toda vez que, éste señala que una de sus funciones es realizar inventariado por lo que no hubo rebaja de categoría, debe considerarse que a partir de julio 2015 se dispuso el aminoramiento de tareas que supongan esfuerzos físicos, siendo ello una medida temporal hasta que se comunique las



medidas médicas correspondientes; sin embargo, no hubo tal comunicación de manera que se le reasignaron todas las funciones que originalmente realizaba.

- vi. Por otra parte, no se ha valorado que el señor Portales si gozó de sus vacaciones cuando fue trabajador de la planilla de librerías CRISOL SAC, lo cual se acreditó en la etapa inspectiva, pero la inspectora no realizó un debido análisis, e incluso se le presentó a aquella un Convenio de traspaso de trabajadores entre RETAILERS PERUANOS SA y LIBRERIAS CRISOL SAC, mediante la cual convinieron que el trabajador se incorpore en la planilla ésta última a partir del 1 de abril de 2016, cabe precisar que antes de aquella fecha si el trabajador no llegó a tomar su descanso vacacional oportunamente no es un incumplimiento que les responsabilice, siendo absurdo que se les solicite se acredite el goce de las vacaciones de un periodo en el que no fueron su empleador.
- vii. La multa impuesta por incumplimiento de requerimiento, vulnera el principio del non bis in ídem contenida en el inciso 11 del artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444, toda vez que existe una triple identidad, siendo improcedente e ilegal pretender imponer una multa por separado cuando la única supuesta infracción está referida al no pago de remuneración vacacional. Además, debe tenerse en cuenta que, se ha cumplido con la parte del requerimiento que requiere el pago de la CTS, a fin de aplicarse el principio de razonabilidad y proporcionalidad, de tal manera que la multa no sea la máxima aplicable.
- viii. Del mismo modo, se debe declarar la conclusión del presente procedimiento inspectivo, debido a que el denunciante de manera voluntaria, ha sometido la misma causa a un proceso judicial, debiéndose observar el artículo 73 del TUO de la Ley N° 27444, y el artículo 139 de la Constitución Política del Perú, por lo que se deberá declarar la conclusión o suspensión del procedimiento administrativo, al estar pendiente un pronunciamiento definitivo en el Expediente N° 3979-2019-0-1801-JR-LA-11, cuyo petitorio es exactamente igual al que se viene conociendo.

### III. CONSIDERANDO

- 3.1. En relación a lo señalado en el numeral i del punto II de la presente resolución, de la revisión del Acta de infracción, se observa que en el punto 4.15 el personal inspectivo consignó lo siguiente: *“el sujeto inspeccionado LIBRERIAS CRISOL S.A.C. no adoptó acciones que observaran las medidas de higiene y seguridad que garantizaran la protección de la salud del trabajador FERNANDO EDUARDO PORTALES PRADO, conforme lo ordena la normatividad correspondiente a seguridad y salud en el trabajo. Es decir, el sujeto inspeccionado a pesar de tener conocimiento y haber sido informado por el recurrente acerca de su estado de salud con la documentación presentada a la jefatura de recursos humanos desde el día 10/01/2019 no tomó acciones como cambiar de sede de lugar de trabajo del almacén de Lurín a las oficinas administrativas de Santiago de Surco, lugar donde anteriormente efectuó sus labores de asistente de auditoría el recurrente, más aún cuando las labores encomendadas a efectuar en la sede de Lurín no son las que se encuentran desarrolladas como funciones específicas para el cargo de asistente de auditoría según el MOF del sujeto inspeccionado (...);”*; señalando además en el apartado V. respecto a la normativa vulnerada, que ello se fundamenta en el literal d) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (en adelante, **TUO de la LPCL**), señala que *“son actos de hostilidad equiparables al despido: (...) d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador.”* observándose que el acto de hostilidad cometido por la inspeccionada, si se encontraba dentro de la normativa señalada, careciendo de sustento lo alegado en este extremo de su recurso de apelación.



- 3.2.** Ahora bien, en relación al numeral ii del punto II de la presente resolución, de la revisión del expediente sancionador, no se observa que la inspeccionada haya presentado descargos contra el Informe Final; sin embargo, se advierte que la inspeccionada al presentar sus descargos contra el Acta de infracción y la imputación de cargos, señaló lo alegado, por lo que la autoridad instructora en los considerandos 6 al 9 del Informe Final merituó ello, concluyendo que *“si bien el trabajador afectado en su carta de solicitud de cese de actos de hostilidad laboral presentada al sujeto inspeccionado el 10 de enero de 2019, la cual ha sido evaluada por la inspectora comisionada conforme se indica en el apartado primero del numeral 4.15 de los hechos constatados del Acta de infracción, refiere haber sufrido de actos de hostilidad conforme los literales b) y c) del artículo 30 del TUO de la LPAG (...), esta Autoridad Administrativa, al ser la encargada de aplicar el derecho y de encausar e impulsar el esclarecimiento y resolución del presente caso, advirtió que los incumplimientos del sujeto inspeccionado estaban referidos al supuesto señalado en el literal d) de la mencionada norma (la inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador), (...)”*; estando a lo mencionado, la autoridad de primera instancia realiza la valoración del Acta de infracción como del Informe final, consignando en el considerando 7 de la resolución apelada, la normativa vulnerada, relacionada al literal d) del artículo 30 de la LPCL.
- 3.3.** Asimismo, sobre la verificación del cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo, que menciona la inspeccionada no fue materia de inspección, es pertinente mencionar que el presente procedimiento se originó a través de la Orden de Inspección N° 2710-2019-SUNAFIL/ILM, en donde se dispuso la realización de actuaciones inspectivas de investigación, entre otras materias, por la materia de Hostigamiento y actos de hostilidad – incluye todas-, en ese sentido, la inspectora actuante estaba facultada para realizar sus actuaciones en el marco de la investigación por esta materia, siendo que, se determinó la inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y salud del trabajo, siendo ello un acto de hostilidad. Así también, debe considerarse que el presente procedimiento administrativo sancionador no versa sobre la materia de seguridad y salud en el trabajo, como afirma la inspeccionada, debiendo desestimarse lo alegado en este extremo de su escrito recursivo.
- 3.4.** En referencia a lo alegado en el numeral iii del punto II de la presente resolución, es menester indicar que las actuaciones inspectivas no se restringieron a indicar que no se cumplió con el deber de prevención, sino en que a pesar de que el trabajador afectado puso en autos a la inspeccionada de su diagnóstico de hernia de disco L4-L5, conforme al Informe Médico N° 512139-RESOCENTRO de fecha 25 de mayo de 2015, además del Informe Médico de la Clínica Internacional en donde se señaló que el señor Portales padecía de Neumatocele, recomendándose reposo relativo, no estar a temperaturas muy bajas, evitar cambios bruscos de temperatura y evitar sitios de polución ambiental, lo cual se contrasta con la declaración de su jefe inmediato, José Luis Manuel Torres Herrera, quien indicó que parte de las labores efectuadas por el señor Portales, se realizaba al aire libre y que sus labores se encontraban expuestas a cambios climáticos, así como polvo, ácaros de los materiales a inventariar, por lo que, estando a ello, la inspeccionada debió tomar medidas preventivas que salvaguarden la salud del trabajador, lo que no ocurrió, incurriendo en actos de hostilidad contra el señor Portales.
- 3.5.** En esa línea, es que la inspectora comisionada realiza la tipificación en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT; por lo que no se encuentra proscrito por el Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG: *“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 4. Tipicidad.- Sólo 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 permita tipificar por vía reglamentaria.**”; por el contrario, se ajusta al tenor del tipo legal antes referido, correspondiendo desestimar este extremo de lo alegado en su recurso de apelación.

- 3.6. En este punto es preciso mencionar que, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 16<sup>1</sup> y 47<sup>2</sup> de la LGIT, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo, que se formalicen en el Acta de Infracción observando los requisitos establecidos, se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan presentar los sujetos responsables en defensa de sus respectivos derechos e intereses.
- 3.7. En relación a lo argumentado en los numerales iv y v del punto II de la presente resolución, de la revisión del Acta de infracción, la inspectora comisionada dejó constancia de que luego de la revisión de MOF, el cual señalaba que las labores específicas para el cargo de asistente de auditoría realizar el inventario aleatorio en tiendas, ajustes en el SAP de las diferencias de inventario detectadas, así como reportadas en la recepción de mercadería de tiendas y ajustes de inventarios en negativos en las tiendas; mientras que, en la sede Lurín, el señor Portales realizaba labores de codificación de los libreros que envían al almacén e inventario y codificación del almacén de suministros. Además, de acuerdo a lo manifestado por la misma inspeccionada, a través del señor José Luis Manuel Torres Herrera, las labores en Lurín consistían en inventario de muebles, que en algunas ocasiones se realizaban al aire libre.
- 3.8. Aunado a ello, la autoridad instructora señaló en el considerando 9 del Informe Final que, del material fotográfico presentado por el trabajador afectado se puede observar que los pisos del almacén de Lurín son de tierra y arena, evidenciándose que las labores del señor Portales se encontraban expuestas a cambios climáticos, así como al polvo y ácaros de los materiales a inventariar, motivos por los cuales era necesario que la inspeccionada tome medidas preventivas que salvaguarden la vida y la salud del señor Portales; sin embargo, al no hacerlo, obligó al trabajador afectado a concluir con su vínculo laboral en salvaguarda de su propio bienestar. Al respecto, es necesario precisar que, el trabajador afectado antes de su cambio al almacén de Lurín se encontraba de vacaciones; y previo a sus vacaciones, realizaba labores en oficinas administrativas de la sede Surco, pues en el año 2015 había comunicado la detección de hernia lumbar lo que motivó que la anterior gerencia lo trasladara de puesto, hecho que también fue comunicado a la inspeccionada en la carta dirigida al jefe de recursos humanos, de fecha 10/01/2019, adjuntándose el Informe Médico del señor Portales donde se le diagnostica Neumatocele, así como, tomografía multicorte de pulmones y mediastino, broncoscopia cuyo diagnóstico señalaba proceso inflamatorio crónico, resultados de análisis e informe de RESOCENTRO, sobre examen de columna lumbosacra.
- 3.9. En esa línea, la inspectora comisionada tuvo a la vista la documentación señalada, además de haber recabado información por parte de la inspeccionada, por lo que, producto del análisis que realizó, consideró que la inspeccionada había cometido actos de hostilidad

<sup>1</sup> Artículo 16.- Actas de Infracción

“(…) Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. (...)”

<sup>2</sup> Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción

“Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.”



contra el señor Portales. Así, si bien los documentos presentados por el trabajador afectado pudieron no recomendar su reubicación, debe tenerse presente que, desde que la inspeccionada tomo conocimiento, debió aplicar medidas preventivas, a fin de salvaguardar la salud del trabajador, por tanto, debe desestimarse lo alegado por la inspeccionada, máxime si de la revisión del expediente inspectivo<sup>3</sup>, si se observa que la inspectora actuante solicitó la presentación de equipos de protección personal, en ese sentido, lo alegado carece de sustento fáctico.

- 3.10.** Respecto a lo alegado en el numeral vi del punto II de la presente resolución, respecto a las vacaciones del señor Portales, de la revisión de la medida inspectiva de requerimiento, la inspectora comisionada señala que realizó el análisis del Convenio de traspaso de trabajadores sin liquidación de beneficios (01/04/2016), por medio del cual, la inspeccionada y Retailers Peruanos S.A. convienen con el trabajador afectado en su incorporación en la planilla de trabajadores de la inspeccionada desde el 01/04/2016 con el cargo de asistente de auditoría. Señalándose en la cláusula cuarta que, *“LIBRERIAS CRISOL S.A.C. se compromete en reconocer como propio el tiempo de servicios prestados por el recurrente FERNANDO EDUARDO PORTALES PRADO A RETAILERS PERUANOS S.A.C. hasta antes del 01/04/2016, el mismo que será de 3 años, 6 meses y 13 días”*. Asimismo, realizó el análisis de otra documentación, como boletas de pago, solicitudes de vacaciones, liquidaciones por beneficios sociales, registro de control de asistencia; de lo cual concluyó que la inspeccionada no cumplió con acreditar el goce del descanso vacacional de los periodos 2014-2015 y 2015-2016, y al no haber acreditado ello, tampoco acreditó el pago de la indemnización por el no disfrute del descanso vacacional.
- 3.11.** Estando a lo indicado en el numeral precedente, se advierte que la inspectora si realizó un debido análisis al respecto, solicitándole a la inspeccionada que acredite el cumplimiento del goce y pago de las vacaciones, así como de la indemnización vacacional de los periodos 2014-2015 y 2015-2016; sin embargo, pese al plazo otorgado, no logró acreditar dicho cumplimiento. Lo cual, tampoco acreditó en el trámite del procedimiento sancionador, ni en la interposición de su recurso de apelación, por lo que, justificarse indicando que no fue su empleador, no tiene asidero, máxime si en el Convenio de traspaso que señala, se comprometió a reconocer el tiempo de servicios del trabajador, lo que conlleva a reconocer el goce pendiente de sus vacaciones, por lo que, lo mencionado por la inspeccionada no enerva lo determinado por la autoridad de primera instancia.
- 3.12.** Sobre el argumento vii del punto II de la presente resolución, cabe hacer mención al Principio del Non Bis In Idem, previsto en el inciso 11 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG): *“No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.”*
- 3.13.** Del análisis del presente caso, podemos afirmar que en el mismo se han dado hechos distintos y disímiles, uno consiste en incumplir la obligación laboral referida a las vacaciones, y el otro radica en no acatar la medida inspectiva de requerimiento emitida por la Inspectora comisionada el 04 de junio de 2019; además, las referidas conductas infractoras tienen distintos fundamentos, entendiéndose por tales a los bienes jurídicos protegidos, de tal modo que la primera afecta bienes jurídicos del trabajador afectado, mientras que la segunda afecta bienes jurídicos de la Administración Pública, en este caso, de la Inspección del



Trabajo; por consiguiente, en este procedimiento, al no haberse configurado el requisito esencial de la identidad de sujetos, hechos y fundamentos, no hubo transgresión al Principio de Non Bis In Idem, no existiendo una doble sanción por un mismo hecho.

- 3.14.** Aunado a ello, corresponde indicar que el legislador en el artículo 38<sup>4</sup> de la LGIT establece como criterios de graduación de las sanciones, la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados, indicando que el RLGIT establece la tabla de infracciones y sanciones, y otros criterios especiales para la graduación; en ese sentido, en el artículo 47 del RLGIT, se 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. Cabe indicar que los montos de las multas contenidas en la tabla del RLGIT son fijas y predeterminadas, sin que la autoridad de primera instancia pueda imponer otro valor distinto.
- 3.15.** Sobre lo mencionado en el numeral viii del punto II de la presente resolución, corresponde indicar que, el artículo 73 del TUO de la LPAG, que invoca la inspeccionada, se encuentra referida a la presunción de competencia desconcentrada, sobre las tareas de competencia de la entidad, no encontrándose relacionado su pedido de declarar la conclusión del procedimiento sancionador.
- 3.16.** Sin perjuicio de ello, cabe mencionar que el numeral 74.2 del artículo 74° del TUO de la LPAG, establece que: “solo por ley o mediante mandato judicial expreso, en un caso concreto, puede ser exigible a una autoridad no ejercer alguna atribución administrativa de su competencia”. En ese sentido, lo alegado por la inspeccionada no la exime de responsabilidad, puesto que la competencia establecida en la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, no impide ni limita la acción de la Inspección del Trabajo ni el cumplimiento de sus finalidades reguladas en el artículo 3° de la LGIT; siendo una de ellas la vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refiera al orden de común aplicación o a los regímenes especiales.
- 3.17.** Asimismo, corresponde señalar que, en atención a lo prescrito en el artículo 75° del TUO de la LPAG<sup>5</sup>, no corresponde inhibirse, al no concurrir las condiciones señaladas en la citada norma, esto es, i) la necesidad objetiva de obtener un pronunciamiento judicial previo, toda vez que al ser los casos sometidos a la Inspección de Trabajo para una comprobación del cumplimiento o no de obligaciones sociolaborales establecidas por ley, **no requiere un pronunciamiento previo del órgano jurisdiccional** para determinar la responsabilidad de la inspeccionada, y ii) estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos en tanto en la vía judicial las partes la componen el trabajador y la inspeccionada; mientras que en el presente procedimiento, son partes la autoridad administrativa y la inspeccionada. Por su parte, en el proceso judicial se busca satisfacer la pretensión del trabajador demandante y en este

<sup>4</sup> **Artículo 38.- Criterios de graduación de las sanciones**

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>5</sup> **Artículo 75.- Conflicto con la función jurisdiccional** (Texto según el artículo 64 de la Ley N° 27444)

75.1 Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas.

75.2 Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio. La resolución inhibitoria es elevada en consulta al superior jerárquico, si lo hubiere, aun cuando no medie apelación. Si es confirmada la resolución inhibitoria es comunicada al Procurador Público correspondiente para que, de ser el caso y convenir a los intereses del Estado, se apersona al proceso.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima  
Metropolitana



procedimiento se tutela el interés público por medio de la sanción ante la comisión de faltas administrativas.

- 3.18.** En consecuencia, los argumentos esbozados en el recurso de apelación no desvirtúan las infracciones incurridas por la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada en todos sus extremos.

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

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **LIBRERIAS CRISOL S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 023-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE3 de fecha 06 de enero de 2020, que multa a **LIBRERIAS CRISOL S.A.C.**, con **S/ 28,350.00 (Veintiocho mil trescientos cincuenta y 00/100 Soles)**; por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

**HÁGASE SABER.-**

ILM/CGVG/mcmj

**El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA BANCO CONTINENTAL, BANCO DE CREDITO DEL PERU, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: 2003000023 a nivel nacional.**

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