



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 911-2021-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 1780-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE2
SUJETO RESPONSABLE : KIMBERLY CLARK PERU S.R.L.

Lima, 10 de junio de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **KIMBERLY CLARK PERU S.R.L.**, (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 634-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 12 de julio de 2019 (en adelante, **la resolución apelada**) 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 12814-2017-SUNAFIL/ILM se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, a efectos de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 2617-2017-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. Del procedimiento administrativo sancionador

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53º del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción Nº 1104-2019-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 de primera instancia

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 18,225.00 (Dieciocho Mil Doscientos Veinticinco con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia relaciones laborales, por incurrir en actos de hostilidad al reducir inmotivadamente la categoría laboral del trabajador Lucas Adrián Orihuela Carbajal, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25º del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** contra la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 3 de noviembre de 2017, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46º del RLGIT.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 16 de agosto de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) La conclusión arribada en la resolución apelada parte de premisas completamente subjetivas, descartando los medios probatorios de forma inmotivada y aplicando criterios arbitrarios. Como se advierte de la resolución apelada, si estaría permitido el traslado de un trabajador a otro puesto de trabajo, en virtud de la facultad de dirección de la empresa, claro está dentro de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Por ello, a pesar de no estar de acuerdo con los parámetros de evaluación contenidos en la resolución apelada, el cambio de puesto del señor Lucas Adrián Orihuela Carbajal, se ha realizado de conformidad con dichos criterios. Es necesario señalar, respecto a la existencia de la reestructuración interna, que esta nunca fue acreditada de forma adecuada; sin embargo, en ningún momento del procedimiento inspectivo se realizó un requerimiento de información respecto de la reestructuración, tal y como se observa del listado de documentación requerida durante las comparencias. Por ello, se ha vulnerado el derecho a un debido procedimiento, pues no se requirió la presentación de la documentación que acredite la reestructuración. Ahora bien, no se explica el motivo por el cual, los informes emitido por el líder de Recurso Humanos y del Jefe de Mantenimiento, en los cuales se señala las razones por las cuales el área donde el trabajador y sus compañeros se trasladaba a una distinta, eliminándose determinados puestos de trabajo, en función de las necesidades de la empresa, no son prueba suficiente. Sin embargo, pese a que dichos documentos explican la objetividad y razonabilidad de la decisión de la empresa, se descarta de forma arbitraria, afirmando que los mismos no acreditan la reestructuración interna. Además de ello, en la resolución apelada se ha establecido que, una vez acreditada la necesidad del cambio de puesto, se deberá evaluar el desempeño del trabajador, habiendo la empresa realizado evaluaciones al trabajador, cuyos resultados fueron negativos y constan en el expediente inspectivo.
- ii) En la resolución apelada se establece que, aun cuanto exista justificación objetiva para la variación del puesto de trabajo, esta resultara una reducción inmotivada de categoría si es que las funciones del nuevo puesto de trabajo no se relacionan con el anterior porque el trabajador no podría aplicar sus capacidades, afectando así su dignidad. Por ello, se debe precisar que, la afectación de la dignidad del trabajador es un acto de hostilidad completamente distinto al que ha sido materia de análisis en el procedimiento inspectivo, esto es la reducción inmotivada de la categoría del trabajador, y por el cual se ha imputado la infracción a la empresa. Entonces, en la resolución apelada se recae en una presunción de afectación de la dignidad por la simple variación de funciones, presunción que, a todas luces es ilegal. Por tal razón, ha existido una justificación objetiva basa en la necesidad de la empresa (reestructuración) y en el desempeño deficiente del trabajador, y en la existencia de relación entre los puestos de trabajo que desempeñaba el trabajador y al cual fue cambiado; para ello, la empresa adjunto como pruebas, la carta notarial remitida al trabajador comunicándole el cambio de puesto de trabajo, el Informe escrito de la líder de Recursos Humanos, y el Informe del Jefe de Mantenimiento, con la finalidad de explicar las razones del traslado del área de Maestranza al área de Mantenimiento, por lo que, el puesto de soldador de maestranza dejo de existir; sin embargo, la empresa en aras de mantener el vínculo laboral con el trabajador, lo cambio de puesto, manteniendo su



remuneración y categoría, pues sigue siendo operario. Así entonces, la variación del puesto de trabajo del señor Orihuela ha sido razonable y proporcional porque ante la necesidad y búsqueda de eficiencia de la empresa, aplicando la reestructuración interna, que implicó la eliminación del puesto de trabajo, ha sido trasladado a otro puesto en donde se le permite aplicar el conocimiento adquirido por cuenta propia y su experiencia en la empresa, manteniéndose, así como trabajador, sin afectar su derecho al trabajo mediante despido. Entonces, la modificación del puesto ha sido válida y bajo ninguna circunstancia ha constituido un acto de hostilidad que implique una imputación de infracción a la empresa.

III. DEL USO DE LA PALABRA

Mediante escrito de fecha 23 de enero de 2020, la inspeccionada solicitó audiencia para informe oral de sus argumentos, citando a la inspeccionada para el día 24 de febrero de 2020, día en que se llevó a cabo la referida audiencia, diligencia en la que reiteró los argumentos descritos en su recurso de apelación, llevándose a cabo conforme al Acta de Registro de Uso de la Palabra, que obra a folio 123 del expediente sancionador.

IV. CONSIDERANDO

- 4.1 Sobre lo alegado por la inspeccionada en los **numerales i) y ii)** de la parte II de la presente resolución, resulta pertinente precisar que, el artículo 30^{o1} del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, (en adelante, **la LPCL**) prescribe que, son actos de hostilidad equiparables al despido, entre otros, la reducción inmotivada de la remuneración y/o categoría, y los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.
- 4.2 Asimismo, resulta pertinente citar, el artículo 9^o del mismo cuerpo normativo, que dispone:

“Artículo 9.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado 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”

¹ Artículo 30.-

Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:

- a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;
- b) La reducción inmotivada de la remuneración o de la categoría;
- c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;
- d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;
- e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;
- f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma



- 4.3 Entonces, corresponde señalar que, el elemento de subordinación de la relación laboral se suscita cuando quien presta sus servicios se encuentra bajo la dirección del empleador, esto es, la existencia de un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor de trabajo, en virtud del cual el primero le ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla; por tal razón según el artículo 9° de la LPCL antes citado, el empleador puede impartir instrucciones tanto de forma genérica mediante reglas válidas para toda o parte de la empresa, como de forma específica, destinadas a un trabajador concreto². La subordinación conlleva un poder jurídico, por el cual el empleador puede decidir si lo ejerce o no y en qué grado, según las necesidades de la empresa y la diversidad de trabajadores. Así el trabajador está subordinado porque le cede al empleador la atribución de organizar y encaminar su prestación, al margen de que necesite o no de la remuneración que percibe para subsistir o de su nivel de calificación.
- 4.4 Sobre el poder de dirección, que ostenta el empleador, y se plasma en la facultad de dirigir, fiscalizar y sancionar al trabajador, se debe tener presente que debe estar dentro de los límites de razonabilidad, a fin que su ejercicio no se considere como arbitrario e irregular; razón por el cual, existen dos límites: internos y externos. Los primeros se encuentran circunscritos por las definiciones propias de la libertad de empresa y del poder de dirección, y los segundos relacionados con el principio de razonabilidad y los derechos fundamentales del trabajador.
- 4.5 Cabe indicar, que Wilfredo Sanguinetti Raymond³ sobre el poder de dirección manifestó que este es el instrumento a través del cual el empleador hace efectivo su derecho de disposición sobre la actividad laboral del trabajador, organizándola y dirigiéndola hacia la consecución de los objetivos perseguidos por él en cada momento. Como tal, se trata de un poder que se ejerce sobre la persona misma del trabajador, que ha de adaptar su conducta a la voluntad del empleador, y no sobre ninguna “cosa” o “efecto” exterior a ella, toda vez que los “servicios” a prestar son, como es fácil de colegir, indesligables de la persona que ha de desarrollarlos, al no constituir otra cosa que la expresión de su propio comportamiento.
- 4.6 Así entonces, el ius variandi que detenta el empleador, le otorga el poder de modificar y adoptar la ejecución del contrato de trabajo cuando es de duración larga e indefinida, para ir adaptando sus prestaciones a las necesidades mudables del trabajo que debe ser prestado, a los cambios estructurales y organizativos de la empresa, los tecnológicos y a los cambios o perfeccionamientos en la cualificación profesional del trabajador. **Esto último, siempre que las decisiones sean razonables y se justifiquen en las necesidades del centro laboral**, de acuerdo a lo expresado en la Casación Laboral N° 8283-2012 Callao, el poder de dirección siempre deberá estar dentro de los criterios de razonabilidad, tal como lo prevé el artículo 9° de la LCPL; razón por la cual, la variación de las condiciones de trabajo, debe estar debidamente motivada; además, de tener en cuenta, la objetividad y proporcionalidad. Aunado a ello, se debe precisar que el ius variandi admite una clasificación atendiendo a la trascendencia de la modificación implementada, es decir, puede responder a un ejercicio normal, común o habitual o, en todo caso puede afectar de tal manera las condiciones de trabajo que transformarían prácticamente las contractuales inicialmente pactada.

² NEVES MUJICA, Javier. Introducción al derecho del trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36

³ SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Derecho del Trabajo. Tendencias contemporáneas. Lima: Editorial y Librería Jurídica Grijley, 2013, pp.124



- 4.7 Por otro lado, los actos de hostilidad son aquellos supuestos donde el empleador se excede en sus facultades de dirección y, por lo tanto, pueden ser controlados por los trabajadores. En nuestro ordenamiento jurídico, como ya se ha precisado en el considerando 4.1 de la presente resolución, se ha previsto las acciones que pueden ser catalogadas como actos de hostilidad en el artículo 30° de la LPCL, norma que ha sido considerada como vulnerada en el presente procedimiento administrativo sancionador, por haber determinado los inspectores comisionados en el Acta de Infracción, de acuerdo a todos los Hechos Verificados que, el trabajador Lucas Adrián Orihuela Carbajal (en adelante, **el trabajador afectado**) habría sufrido una rebaja inmotivada de su categoría laboral, afectando así su dignidad, en tanto persona humana, es uno de los límites que el derecho fundamental ha impuesto al ius variandi del empleador, por lo que, es necesario analizar el tipo de cargo y funciones nuevas a realizarse por el trabajador; motivo por el cual, cuando dicha modificación implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil, conforme a lo señalado en la Casación Laboral N° 20095-201 DEL SANTA.
- 4.8 Sobre el particular, resulta ilustrativo citar la Casación N° 1932-98-LIMA, que señala:
- “(...) La estructura organizativa de una empresa responde a las actividades, objetivas, funciones, número de trabajadores y otros factores (...) la disminución en la categoría como acto de hostilidad no se determina en función de la variación de la remuneración efectiva percibida con la que, en la nueva estructura para el cargo reasignado, sino en la carencia de la disminución de la categoría causándole perjuicio al trabajador (...)”.*
- 4.9 Entonces, en el presente caso, se observa que, conforme consta de los Hechos Verificados del Acta de Infracción, el trabajador afectado prestaba servicios personales para la inspeccionada desde el 05 de setiembre de 2011, habiendo sido contratado como Soldador de Maestranza, en virtud del cumplimiento de los requisitos de la descripción del puesto de trabajo, siendo que posteriormente, en octubre de 2016, asume el cargo u ocupación de Soldador de Maestranza en Mantenimiento. Sin embargo, a partir del 14 de abril de 2017, se le comunicó mediante Carta Notarial cursada el 04 de abril de 2017 que, ocuparía el cargo de Almacenero de Taller de Mantenimiento.
- 4.10 En virtud a ello, en la primera visita de inspección realizada el 19 de setiembre de 2017, los inspectores comisionados requirieron la comparecencia de la inspeccionada a las instalaciones de esta Autoridad Administrativa para el día 26 de setiembre de 2017, a fin de exhibir los documentos detallados en el documento denominado Requerimiento de Comparecencia, que obra a folios 30 del expediente de inspección. Es importante señalar que, se requirió a la inspeccionada que, exhiba la Carta Notarial cursada al trabajador afectado de fecha 04 de abril de 2017, referida al cambio de puesto, y, además, se especificó que, de ser el caso, **sustente de manera objetiva y razonable el cambio de puesto de trabajo**. Es decir, presente la documentación pertinente que acredite lo razonable y objetivo que fue realizar el cambio de puesto.
- 4.11 Ahora bien, conforme se evidencia del Anexo de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación llevada a cabo el día 26 de setiembre de 2017, que obra a folios 188 del expediente de inspección, la inspeccionada exhibió, entre otros documentos requeridos, la Carta Notarial de fecha 04 de abril de 2017 cursada al trabajador afectado y el documento sobre cambio de puesto del trabajador afectado suscrito por la líder de Recursos Humanos



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



de la inspeccionada de fecha 26 de setiembre de 2016. Al respecto, a folios 136 del expediente de inspección, obra la Carta Notarial antes referida, y de su evaluación se evidencia que, se comunica al trabajador afectado que, la inspeccionada se encuentra dentro de un proceso de reestructuración interna, y en virtud a ello, se detectó excedentes de posiciones al interior de la organización, siendo uno de ellos, el puesto ocupado por el trabajador afectado; y por ello, ocuparía el puesto de Almacenero de Taller de Mantenimiento a partir del día 14 de abril de 2017.

- 4.12 Por otro lado, del documento de fecha 26 de setiembre de 2017, que obra a folios 134 y 135 del expediente de inspección, suscrito por la señora Johanna Salazar como Líder de Recursos Humanos de la inspeccionada, se evidencia que, tal y como se encuentra precisado en dicho documento, en octubre de 2016, la inspeccionada decidió trasladar la subàrea de Maestranza del área de Ingeniería y Proyecto al área de Mantenimiento, y que todos los colaboradores que conformaban dicha subàrea fueron ubicados en diferentes posiciones, teniendo como criterios las vacantes disponibles y los requerimientos de los perfiles del puesto, y que en el caso específico del trabajador afectado, se le asignó el puesto de Almacenero de Mantenimiento por su formación de Técnico Soldador y no de Técnico Mecánico como se requiere para el perfil de puesto del Técnico II de Mantenimiento, manteniendo su nivel salarial, modificando solo funciones y horarios.
- 4.13 Entonces, de la evaluación de los documentos antes referidos, este Despacho concuerda con lo concluido por los inspectores comisionados en el Acta de Infracción, la autoridad instructora en el Informe Final y la autoridad inferior en grado en la resolución apelada, respecto a que dichos documentos no sustentan de manera objetiva y razonable la causa invocada, pues las razones del cambio de puesto del trabajador afectado no se encuentran acompañadas de soporte documentario que lo respalde, pues solo se indica que existen excedentes de posiciones al interior de la organización, sin efectuar mayor desarrollo sobre la eliminación del puesto de Soldador de Maestranza en Mantenimiento ocupado por el trabajador afectado.
- 4.14 Aunado a ello, la inspeccionada no ha exhibido documentos de gestión que demuestre fehacientemente la reestructuración interna de la empresa, que acredite de manera objetiva que dicha situación empresarial en realidad ocurrió, pues no basta manifestar una simple justificación, sino que ésta debe ser acreditada, pese a que, en la diligencia de comparecencia de fecha 19 de setiembre de 2017, los inspectores comisionados requirieron a la inspeccionada que, **sustente de manera objetiva y razonable el cambio de puesto de trabajo**, y ello, no bastaba solamente con la Carta Notarial con la que se comunica al trabajador afectado el cambio de puesto en virtud de una reestructuración interna, o con el documento de fecha 26 de setiembre de 2017 suscrito por la Líder de Recursos Humanos de la inspeccionada, en el que solo se señala que por decisión de la empresa se trasladaba el subàrea de Maestranza al área de Mantenimiento, ya que contienen solo una manifestación de parte de la inspeccionada sin sustento objetivo y razonable amparado en algún documento de gestión interna de la inspeccionada.
- 4.15 Ahora bien, conforme consta en el Anexo de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación que obra a folios 282 del expediente de inspección, la inspeccionada exhibió el 02 de octubre de 2017, el documento denominado Informe de Kimberly Clark Perú/PP de fecha 29 de setiembre de 2017, suscrito por Pedro Vivas, Jefe de Mantenimiento de la inspeccionada. Dicho Informe precisa las funciones desarrolladas por el área de Maestranza, que **se encontraba adscrita** al área de Ingeniería y Proyectos, y las razones y finalidad de la



inspeccionada para trasladar dicha área al de Mantenimiento. Sin embargo, el Informe antes referido no acredita de manera objetiva la eliminación del puesto de Soldador de Maestranza en Mantenimiento ocupado por el trabajador afectado ni la reestructuración interna invocada por la inspeccionada, pues dicho Informe no constituye un documento de gestión interna de la inspeccionada que demuestre fehacientemente dicha reestructuración.

- 4.16 De lo antes anotado, se aprecia que inspeccionada no ha cumplido con justificar adecuadamente la variación de la posición del trabajador afectado, pues, se limita a señalar que dicha acción, se debe a las adecuaciones en la estructura interna; sin embargo, no ha cumplido con aportar los documentos necesarios, que permitan acreditar dichas adecuaciones, incumpliendo así, lo dispuesto en el artículo 9º de la LPCL, resultando de ello, la extralimitación del ius variandi por parte de la inspeccionada, al modificar o variar las condiciones de la relación laboral del trabajador afectado sin una justificación objetiva, acreditada mediante la presentación de documentos de gestión que adviertan la reestructuración interna de la empresa.
- 4.17 Es importante precisar que, conforme a lo antes expuesto, en el presente procedimiento administrativo sancionador, no ha existido vulneración alguna al debido procedimiento, pues está acreditado que, los inspectores comisionados requirieron a la inspeccionada en la diligencia llevada a cabo el 19 de setiembre de 2017, que exhiba la documentación que **sustente de manera objetiva y razonable el cambio de puesto de trabajo**, documentación que debía ser presentada en la diligencia de comparecencia programada para el día 26 de setiembre de 2017. Aunado a ello, de acuerdo a lo contemplado en el numeral 3.3 de los Hechos Verificados del Acta de Infracción, se advierte que, los inspectores comisionados dejaron constancia que, requirieron diversos documentos de gestión empresarial a la inspeccionada, específicamente el Manual de Organización y Funciones, Reglamento de Organización y Funciones, Reglamento Interno de Trabajo, Código de Conducta, Organigrama de la empresa, entre otros informes. Sin embargo, la inspeccionada no exhibió Manual de Organización y Funciones ni Reglamento de Organización y Funciones, señalando que no poseía los mismos. Entonces, no es cierto lo alegado por la inspeccionada, ya que los inspectores comisionados requirieron toda la información pertinente, situación distinta es que, la inspeccionada no acreditó de manera objetiva y razonable el cambio de puesto del trabajador afectado con la documentación antes analizada conforme a lo expuesto en los considerandos 3.12 al 3.16 de la presente resolución, que demuestra que la conclusión arribada por la autoridad inferior en grado no se sustenta en premisas subjetivas, como alega la inspeccionada; por el contrario, se sustenta en el análisis de la documentación presentada por la inspeccionada, en los hechos verificados por los inspectores comisionados y en las disposiciones normativas de la materia. Por ello, si bien la inspeccionada tiene facultades de dirección, conforme a lo establecido por el artículo 9º de la LPCL, éstas no son absolutas ni totales; por lo que, las acciones que tomen deben estar necesariamente enmarcadas dentro de la proporcionalidad y razonabilidad, y demostrar ello de manera objetiva.
- 4.18 Sin perjuicio de lo antes expuesto, es importante señalar que, debe entenderse por categoría, la posición relativa de cada trabajador dentro de la empresa como organización racionalizada, dentro de la que se ocupa una posición igual a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica). En ese contexto, si bien el empleador puede modificar las funciones del trabajador, cuando dicha modificación implique una **reducción en la categoría, sin justificación**, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil. Así entonces, de la evaluación de los documentos denominados Descripción de Puestos de



Soldador de Maestranza y Almacenero de Taller de Mantenimiento, que obran a folios 128 y 129, respectivamente, del expediente de inspección, se aprecia que las funciones de ambos puestos son totalmente distintas, donde las capacidades del trabajador afectado (la experiencia laboral adquirida y los estudios realizados) como Soldador de Maestranza no son aplicados en el desarrollo de las funciones para el puesto de Almacenero de Taller de Mantenimiento, considerando para ello que, los requisitos para adquirir el puesto de trabajo como Soldador de Maestranza y Almacenero de Taller de Mantenimiento difieren entre sí, pues mientras para el puesto de Soldado de Maestranza se requiere un nivel académico de Técnico (estudios concluidos) y contar con dos años de experiencia, para el puesto de Almacenero se requiere solo estudios técnicos (estudios no culminados) y un años de experiencia.

- 4.19 Asimismo, si bien la remuneración del trabajador afectado no fue variada, se debe tener en cuenta que la modificación de la posición del trabajador afectado, ha transgredido el derecho a su dignidad, en tanto se encuentra demostrado que se ha reducido el rango de su puesto (reducción de categoría profesional), pues en el cargo de Soldador de Maestranza, realizaba labores de soldadura de todo tipo de piezas mecánicas requeridas por las áreas de conversión y manufactura, elaboración de estructuras metálicas según planos, entre otros, conforme a la Descripción de Puestos presentada por la propia inspeccionada, mientras que para el nuevo cargo de Almacenero del Taller de Mantenimiento, no se ha tenido en consideración sus conocimiento y perfil, atendiendo a que las funciones nuevas estaban circunscritas a labores de atención al cliente para el ingreso y salida de herramientas y repuestos almacenados y el registro y control de las mismas, situación que evidencia que la variación de la categoría profesional involucra una disminución, de acuerdo a las nuevas aptitudes y capacidades para el nuevo puesto de trabajo desempeñado por el trabajador afectado.
- 4.20 En este punto, es importante precisar lo señalado en la Casación N° 8163-2016 LIMA que dispone: “(...) **Vigésimo Cuarto:** *En ese sentido, se puede concluir que trabajador al momento de celebrar el contrato de trabajo y ser promovido a diversas áreas, tiene la certeza de prestar servicios relacionados con su categoría profesional y, como consecuencia de ello, la prestación de servicios le deberá permitir desarrollar aún más sus actitudes profesionales. Es por ello que alterar la categoría en un modo que signifique la reducción de su categoría profesional, estaría calificada como un acto de hostilidad equiparable al despido arbitrario. Se debe agregar que si bien es factible asociar erróneamente el cambio de puesto de trabajo con una afectación de categoría; sin embargo, esto no ocurre siempre y cuando lo que se modifique son únicamente las funciones encomendadas **empero se respete la categoría en los términos expuestos**”.* (Subrayado propio)
- 4.21 De lo antes anotado, se aprecia que la inspeccionada no ha cumplido con justificar adecuadamente la variación de la posición del trabajador afectado, pues, se limita a señalar que dicha acción, se debe a las adecuaciones en la estructura Organizacional (reestructuración interna); sin embargo, no ha cumplido con aportar los documentos necesarios, que permitan acreditar dichas adecuaciones. Aunado a ello, y de acuerdo a lo señalado por la doctrina y lo contemplado en las Casaciones Laborales citadas en la presente resolución, respecto a lo que debe entenderse por categoría, el trabajador afectado no ostenta la misma categoría laboral, sufriendo una disminución en la misma.
- 4.22 Siendo así, se colige que si bien la inspeccionada, tiene la facultad especial de modificar, entre otros, los elementos no esenciales de una relación laboral o aquellas condiciones accesorias a la relación laboral, al amparo del precepto ius variandi que forma parte del poder de



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



dirección, de acuerdo al artículo 9° de la LPCL, también es cierto, que dicha acción debe estar dentro de los criterios de razonabilidad; así como, de objetividad y no afectar los derechos del trabajador (límite externo del poder de dirección), situación que no ha ocurrido en el caso de autos, al encontrarse constatado a través de los hechos verificados del Acta de Infracción, que no ha existido una causa objetiva y razonable, para la variación en el cargo y categoría del trabajador afectado. Es así, que el trabajador afectado ha sido objeto de un acto hostil de reducción de categoría profesional, cuyo perjuicio se encuentra ligado directamente a la transgresión del derecho a su dignidad como trabajador.

- 4.23 Entonces, es necesario precisar que, sobre lo alegado por la inspeccionada respecto que, la afectación de la dignidad del trabajador es un acto de hostilidad completamente distinto al que ha sido materia de análisis en el procedimiento inspectivo, esto es la reducción inmotivada de la categoría del trabajador, y por el cual se ha imputado la infracción a la empresa, corresponde señalar que, se debe traer a colación lo expresado en la Casación Laboral N° 20095-2017 DEL SANTA, en la cual se ha establecido que, cuando la modificación del puesto de trabajo, implique una reducción en la categoría, sin justificación, originando un perjuicio, corresponde ser considerado dicho acto como hostil. Por ello, no es cierto lo señalado por la inspeccionada sobre que, en la resolución apelada se recae en una presunción de afectación de la dignidad por la simple variación de funciones.
- 4.24 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 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 **KIMBERLY CLARK PERU S.R.L.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 634-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE2 de fecha 12 de julio de 2019 que impone sanción a **KIMBERLY CLARK PERU S.R.L.**, por la suma de **S/ 18,225.00 (Dieciocho Mil Doscientos Veinticinco con 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

HÁGASE SABER. -

RAM/COV/palc/dlar

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK con código de pago: **1902000634** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción **3710**.