



Firmado digitalmente por :
 ANDOZA LEGOAS Luis Erwin
 FAU 20555195444 soft
 Motivo: Soy el autor del
 documento
 Fecha: 03.02.2022 11:01:02-0500



Firmado digitalmente por :
 ORSINI WISOTZKI Desiree Bianca FAU
 20555195444 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 02.02.2022 15:13:15-0500

Firmado digitalmente por :
 PACHECO ZERGA Luz Imelda FAU 20555195444 soft
 Motivo: Soy el autor del documento
 Fecha: 02.02.2022 14:54:04-0500

SUNAFIL
 SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL
Tribunal de Fiscalización Laboral
Primera Sala

Resolución N° 068-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 023-2021-SUNAFIL/IRE-ANC

PROCEDENCIA : INTENDENCIA REGIONAL DE ANCASH

IMPUGNANTE : BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 063-2021-SUNAFIL/IRE-ANC

**MATERIA : - RELACIONES LABORALES
 - LABOR INSPECTIVA**

Sumilla: Se declara **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por **BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.**, en contra de la Resolución de Intendencia N° 063-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, de fecha 22 de setiembre de 2021.

Lima, 25 de enero de 2022

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por **BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.**, (en adelante **la impugnante**) en contra de la Resolución de Intendencia N° 063-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, de fecha 22 de setiembre de 2021, (en adelante **la resolución impugnada**) expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

1.1 Mediante Orden de Inspección N° 1830-2020-SUNAFIL/IRE-ANC, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 139-2020-SUNAFIL/IRE-ANC (en adelante, el **Acta de Infracción**), en la cual se propuso sanción económica a la impugnante, por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva.

1.2 Que, mediante Imputación de Cargos N° 022-2021-SUNAFIL/IRE-PUN/SIAI-IC, de fecha 28 de enero de 2021, notificado a la impugnante el 05 de marzo de 2021, se dio inicio a la etapa instructiva, otorgándose un plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de

¹ Se verificó el cumplimiento sobre las siguientes materias: Hostigamiento y actos de hostilidad (sub materia: otros hostigamientos), Discriminación en el trabajo (sub materia: en la remuneración, cuadro de categorías y funciones y/o política salarial), Remuneraciones (sub materia: Pago de la remuneración (sueldos y salarios)), Jornada, horario de trabajo y descansos remunerados (sub materia: horas extras), Participación en las utilidades (sub materia: pago).



los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el RLGIT).

1.3 De conformidad con literal g) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, el **RLGIT**), la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 204-2021-SUNAFIL/IRE-ANC-SIAI (en adelante, el **Informe Final**), a través del cual se determina la existencia de las conductas infractoras imputadas a la impugnante, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Por lo cual procedió a remitir el Informe Final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución, la que mediante la Resolución de Sub Intendencia N° 275-2021-SUNAFIL/IRE-ANC-SIRE, de fecha 30 de junio de 2021, multó a la impugnante por la suma de S/ 22,618.00 (Veintidós mil seiscientos dieciocho con 00/100 soles) por haber incurrido en las siguientes infracciones:

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por cometer actos de hostilidad al haber rebajado la remuneración, lo cual afecta la dignidad del trabajador: Carlos Alexander Silva Ganoza, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, sancionada con una multa ascendente a S/ 11,309.00.
- Una (01) infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento, de fecha 09 de noviembre de 2020, conforme al numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, sancionada con una multa ascendente a S/ 11,309.00.

1.4 Con fecha 19 de julio de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Sub Intendencia N° 275-2021-SUNAFIL/IRE-ANC-SIRE, argumentando lo siguiente:

- Se inobservó que el supuesto trabajador afectado, siempre ha desarrollado las mismas funciones para las que fue contratado. Siendo que, lo único que cambió fue la segmentación de los jefes de cobranza, más no el cambio de la categoría de los trabajadores. Y este cambio obedeció a la pandemia por la que atravesaba el país, producto del Covid-19.
- No se valoró que la remuneración de los jefes de cobranza es variable.
- No se valoraron debidamente los hechos y la información proporcionada, ocasionando con ello, un agravio a su derecho de defensa.
- Vulneración al principio de tipicidad y legalidad, por lo que se debe declarar la nulidad de la resolución impugnada.

1.5 Mediante Resolución de Intendencia N° 063-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, de fecha 22 de setiembre de 2021², la Intendencia Regional de Áncash declaró infundado la nulidad planteada en el recurso de apelación interpuesto, por considerar que:

- Si bien es cierto, se mantuvo el cargo de trabajador, como jefe de crédito y cobranza. No obstante, el cambio de categoría de 1A a 1B y actualmente al de 2A, sí tuvo una afectación a su remuneración, pues en diciembre de 2019 percibió la suma de S/ 5,755.58 soles y después de dicho cambio la suma de S/ 3,931.70 soles.
- Por lo que, aludir que se ha mantenido el íntegro de la remuneración o mejorado la misma, o que sólo es un cambio debido a la coyuntura por el Covid-19, no cambia

² Notificada a la inspeccionada el 24 de setiembre de 2021.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 068-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

el hecho de que se modificó unilateralmente en negativo el monto correspondiente a la remuneración del trabajador. Incurriendo, por tanto, en la infracción contenida en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

- La medida inspectiva de requerimiento fue válidamente notificada a la impugnante, sin que cumpla con lo ordenado en ella. Por lo que, dicho incumplimiento constituye una infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.
- No se aprecia afectación a algún tipo de derecho, ni menos el apartamiento de la normativa legal, puesto que todo el procedimiento inspectivo está regulado de acuerdo a los dispositivos legales vigentes.

1.6 Con fecha 14 de octubre de 2021, la impugnante presentó ante la Intendencia Regional de Áncash, el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 063-2021-SUNAFIL/IRE-ANC.

1.7 La Intendencia Regional de Áncash admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante Memorandum N° 871-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, recibido el 18 de octubre de 2021 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1 Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

³ “Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), en adelante SUNAFIL, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias.”



2.2 Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 15 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, el **Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

3.1 El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley de N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**) establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de estos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante un ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días respectivamente.

3.2 Así, el artículo 49 de la LGIT, modificada por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con **carácter** excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo

⁴Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia. (...)"

⁵Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras (...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁶Decreto Supremo N° 007-2013-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 15.- Instancia Administrativa

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión."

⁷Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral

Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema."



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 068-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

55 del RLGIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.

- 3.3** En esa línea argumentativa, el Reglamento del Tribunal define al recurso de revisión como el recurso administrativo destinado a contradecir las resoluciones emitidas en segunda instancia por la Intendencia de Lima Metropolitana y las Intendencias Regionales de SUNAFIL, así como por las Direcciones de Inspección del Trabajo u órganos que cumplan esta función en las Direcciones y/o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando de manera expresa que el recurso de revisión sólo procede por las causales taxativamente establecidas como materias impugnables en el artículo 14 de dicha norma, esto es: i) la inaplicación así como la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral; y, ii) el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral.
- 3.4** Así, el recurso de revisión se interpone contra las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades del Sistema de Inspección del Trabajo que no son de competencia nacional, que sancionan las infracciones calificadas como muy graves en el RLGIT y sus modificatorias; estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que éste se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DEL BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.C.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que el BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 063-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, en la cual se confirmó la sanción impuesta de S/ 22,618.00 por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, y una (01) infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día siguiente hábil de la notificación de la citada resolución; es decir, el 27 de setiembre de 2021.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por el BANCO AZTECA DEL PERÚ S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 14 de octubre de 2021, la impugnante presenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 063-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, por los siguientes argumentos:



- Indebida interpretación del Principio del Debido Procedimiento, previsto en el numeral 1.2 del artículo IV de la LGIT. El Informe Final no tomó en consideración los argumentos contenidos en su escrito de descargos, de fecha 09 de junio de 2021; por lo que, solicita la nulidad del Informe Final de Instrucción.
- El Intendente Regional, desconoce nuestra política remunerativa, la cual es sustancial para el presente procedimiento, la cual fue aprobada por nuestro Gerente de Capital Humano de manera electrónica, incluso se encuentra publicada en nuestra intranet interna.
- Se ha inobservado que los trabajadores que ocupan el puesto de jefe de crédito y cobranza tienen una remuneración sustentada en comisiones.
- La resolución de Intendencia ha realizado una errónea valoración de los medios probatorios presentados, pues de lo contrario hubiese advertido que la remuneración a lo largo del período laborado por el trabajador supuestamente afectado ha variado. Debido a que está sujeto al pago de comisiones.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre la reducción de categoría como acto de hostilidad

- 6.1** De acuerdo al artículo 9 del TULO del Decreto Legislativo N° 728 "Ley de Productividad y Competitividad Laboral", aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en lo sucesivo, **LPCL**), LPCL⁸, 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 concreto⁹, configurándose así el poder de dirección para el empleador y la subordinación, para el trabajador.
- 6.2** El poder de dirección comprende el *ius variandi*, que permite al empleador modificar las condiciones y la forma de prestación del servicio, siempre dentro de los límites de la razonabilidad y de acuerdo a lo pactado en el contrato de trabajo. Estas variaciones deben realizarse respetando los derechos de los trabajadores, de allí que la LPCL haya tipificado algunas conductas del empleador, que pueden ser calificadas como actos de hostilidad, equiparables al despido (artículo 30), entre los que se cuenta la reducción de la categoría o de la remuneración en forma inmotivada (inciso a).
- 6.3** En el presente caso, los inspectores comisionados señalan en el Acta de Infracción, que el señor Alexander Silva Ganoza (en adelante, **trabajador afectado**) habría sufrido una reducción de su categoría laboral, afectando así su dignidad, en tanto persona humana, lo que representa uno de los límites que el derecho ha impuesto al *ius variandi* del empleador.

⁸ LPCL

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".

⁹ **NEVES MUJICA, Javier**. Introducción al Derecho del Trabajo. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú, 2009, pp. 35-36



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 068-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.4** En esa línea, se entiende por categoría a la posición de cada trabajador dentro de una empresa como organización racionalizada, que puede ser igual a la de otros de clasificación similar (clasificación horizontal) y superior o inferior a la de otros (clasificación vertical o jerárquica)¹⁰. En esta línea argumentativa, la Corte Suprema de Justicia de la República, ha señalado en la Casación Laboral N° 8163-2016 LIMA, lo siguiente:

"Vigésimo Cuarto: En ese sentido, se puede concluir que el 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 con un acto de hostilidad equiparable a un 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".

- 6.5** Por su parte el Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 009-2004-AA/TC - fundamento 2 y 3- ha señalado lo siguiente:

"En particular, respecto a la rebaja de remuneración o categoría, la ley tipifica como acto de hostilidad su reducción inmotivada, por lo que, *contrario sensu* cabe la reducción motivada, la cual puede surgir del acuerdo de partes, sin que por ello quede afectado el Principio de Irrenunciabilidad. Dicho en otros términos, la irrenunciabilidad opera aquí respecto al derecho del trabajador a que su categoría y remuneración no se vean reducidas por acto inmotivado del empleador, lo que no es óbice para que estas medidas puedan provenir de acuerdo individual".

- 6.6** De lo expuesto podemos concluir que, no toda variación del nivel o categoría de un trabajador constituye *per se*, una afectación a la dignidad del trabajador y, por tanto, un acto de hostilidad. Dependerá del análisis del caso en concreto para poder arribar a tal conclusión.
- 6.7** Ahora bien, según el Acta de Infracción, se habría constatado de las boletas de pago que el trabajador afectado, fue variado de categoría, del nivel 1A como Jefe de cobranza y créditos, al nivel 2A, la misma que corresponde a una categoría inferior a 1A y 1B. Además, afirma, que constató que dicho cambió, varió sustancialmente su remuneración, la cual se ha visto afectada, pues en los meses de julio, agosto y setiembre de 2020, percibió una remuneración menor, conforme se aprecia a continuación:

¹⁰ ALONSO OLEA, Manuel y CASA BAAMONDE, María. "Derecho del Trabajo". Editorial Universidad Complutense, Madrid, 1995, p.277



II) En este orden de idea, de la revisión de las boletas de pago exhibido por el trabajador denunciante Carlos Alexander Silva Ganoza la cual obra en autos, se ha verificado que efectivamente el referido trabajador desde su fecha de ingreso ha tenido el Nivel 1A como jefe de cobranza y crédito; sin embargo, en las boletas de pago exhibidos por el sujeto inspeccionado correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre del 2020, se advierte que el referido trabajador viene desempeñando el mismo cargo de Jefe de Cobranza y crédito, pero con la categoría correspondiente al Nivel 2A, la misma que corresponde a una sub categoría inferior al 1A y 1B, por el cual percibe como remuneración un monto menor afectando no solo su economía familiar, sino también su desarrollo personal y profesional.

- 6.8** Así las cosas, previo al análisis de fondo resulta necesario traer a colación que, en atención al numeral 248.9 del artículo 248 del TUO de la LPAG¹¹, se presume la licitud de la actuación de los administrados. Sin embargo, esta presunción queda desvirtuada si se comprueba, fehacientemente, la comisión de inconductas tipificadas en el ordenamiento jurídico vigente, las cuales, necesariamente, deberán comprobarse mediante los medios probatorios actuados en el procedimiento de fiscalización.
- 6.9** Por su parte, el principio de verdad material resulta aplicable a cualquier procedimiento administrativo¹². Por lo que, las autoridades públicas se encuentran obligadas a verificar plenamente los hechos que constituyen o motivan sus actos. Este deber es especialmente importante en los procedimientos administrativos sancionadores, puesto que imponen multas u obligaciones a los administrados.
- 6.10** En consecuencia, entre ambos principios existe una relación indivisa, pues, sólo con la evidencia de la comisión de los hechos ilícitos, obtenidos a través de las actuaciones probatorias (principio de verdad material), la autoridad administrativa se encontrará habilitada a contradecir la presunción de legalidad impuesta por el ordenamiento (principio de licitud) y desplegar su facultad sancionadora.
- 6.11** Ahora bien, de las documentales presentadas en la fase inspectiva se comprueba que el trabajador afectado ostenta el cargo de Jefe de crédito y cobranza. Y que su remuneración se encuentra sujeta a comisiones, tal como se aprecia a continuación:

¹¹ TUO de la LPAG

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...)

9. Presunción de licitud.- Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

¹² TUO de la LPAG

Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...)

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 068-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

• Jefe de Créditos y Cobranzas 2A

Logro			% Comisión		
De	A	%	De	A	%
0.00%	1.00%	0.00%	0.00%	4.00%	7.00%
1.01%	1.50%	3.00%	4.01%	5.00%	6.00%
1.51%	2.00%	7.00%	5.01%	6.00%	5.50%
2.01%	2.50%	8.00%	6.01%	7.00%	5.00%
2.51%	3.00%	9.00%	7.01%	8.00%	4.50%
3.01%	3.50%	10.00%	8.01%	9.00%	4.00%
3.51%	4.00%	11.00%	9.01%	9.50%	3.50%
4.01%	4.50%	11.05%	9.51%	10.00%	3.00%
4.51%	o más	12.00%	10.01%	o más	0.00%

% Pase 2A a 2B			% Comisión		
De	A	%	De	A	%
0.00%	4.00%	7.00%	0.00%	4.00%	7.00%
4.01%	5.00%	6.00%	4.01%	5.00%	6.00%
5.01%	6.00%	5.50%	5.01%	6.00%	5.50%
6.01%	7.00%	5.00%	6.01%	7.00%	5.00%
7.01%	8.00%	4.50%	7.01%	8.00%	4.50%
8.01%	9.00%	4.00%	8.01%	9.00%	4.00%
9.01%	9.50%	3.50%	9.01%	9.50%	3.50%
9.51%	10.00%	3.00%	9.51%	10.00%	3.00%
10.01%	o más	0.00%	10.01%	o más	0.00%

% Normalidad (0-25)			% Comisión		
De	A	%	De	A	%
0.00%	65.00%	0	0.00%	65.00%	0
65.01%	70.00%	50	65.01%	70.00%	50
70.01%	75.00%	100	70.01%	75.00%	100
75.01%	80.00%	150	75.01%	80.00%	150
80.01%	85.00%	180	80.01%	85.00%	180
85.01%	90.00%	200	85.01%	90.00%	200
90.01%	95.00%	250	90.01%	95.00%	250
95.01%	98.00%	300	95.01%	98.00%	300
98.01%	o más	350	98.01%	o más	350

6.12 Asimismo, obra la matriz de evaluación y categorización de puestos. De la cual, se desprende que, a diferencia de lo que se consignó en el Acta de Infracción, el cargo de Jefe de créditos y cobranzas, sólo tiene una categoría, la que responde a la categoría 1. Por tanto, no resulta correcto afirmar la existencia de una variación de la categoría en el cargo de Jefe de créditos y cobranzas, conforme se aprecia a continuación:

CARGO	MATRIZ DE EVALUACIÓN Y CATEGORIZACIÓN DE PUESTOS																		Puntaje Total	Categoría		
	Formación y Experiencia			Autonomía de Trabajo			Relaciones de Trabajo Interno y Externo			Solución de Problemas			Responsabilidad por Resultados									
	Ponderación	25%		Ponderación	20%		Ponderación	25%		Ponderación	25%		Ponderación	25%								
	Me de Grado	11	No de Grados	1	No de Grados	1	Me de Grado	1	No de Grados	3	Me de Grado	1	Me de Grado	1								
	Razón de Crecimiento	34,50	Razón de Crecimiento	43,0	Razón de Crecimiento	33,75	Razón de Crecimiento	30,20	Razón de Crecimiento	47,30												
COORDINADOR DE RECLAMOS	B	B	4	55	A	A	1	20	B	A	2	45	B	A	2	50	A	A	1	25	186	1
COORDINADOR DE INDECOPI	A	B	4	55	A	A	1	20	B	A	2	45	B	A	2	50	A	A	1	25	199	1
ASISTENTE	B	B	4	55	A	A	1	20	B	A	2	45	B	A	2	50	A	A	1	25	199	1
ASISTENTE DE RECLAMOS	B	A	3	42	A	A	1	20	B	A	2	45	B	B	3	76	A	A	1	25	211	1
ASISTENTE DE INDECOPI	B	A	3	42	A	A	1	20	B	A	2	45	B	B	3	76	A	A	1	25	211	1
ASESOR FINANCIERO	B	A	3	42	A	A	1	20	B	A	2	45	B	A	2	50	A	A	1	25	186	1
CAJERO PRINCIPAL	B	A	3	42	A	A	1	20	B	A	2	45	B	A	2	50	A	A	1	25	186	1
CAJERO UNIVERSAL	B	A	3	42	A	A	1	20	B	A	2	45	B	A	2	50	A	A	1	25	186	1
JEFE VERIFICADOR DE CRÉDITOS	B	A	3	42	A	A	1	20	B	A	2	45	B	A	2	50	A	A	1	25	186	1
JEFE DE CRÉDITOS Y COBRANZAS	B	A	3	42	A	A	1	20	B	A	2	45	B	A	2	50	A	A	1	25	186	1

6.13 En tal sentido, no se advierte que en el presente caso se haya configurado una variación en la categoría de Jefe de créditos y cobranza, respecto del trabajador afectado. Sino que, tal



como se sustenta en el informe de fecha 26 de octubre de 2020¹³, lo que ha existido es una variación en la segmentación del cargo, Jefe de cobranza atendiendo a las carteras de clientes de la impugnante. La que ha tenido sustento en la coyuntura de la pandemia nacional producto del Covid-19, así como los cierres de alguno de sus locales a nivel nacional, afirmación que es corroborada con las resoluciones de la Superintendencia de Banca y Seguros, que obran a folios 38 al 43 del expediente inspectivo, conforme se muestra a continuación:

Respecto al registro de control de asistencia, no se cuenta con ello, ya que, dada la naturaleza de sus funciones de cobranza en campo, es sujeto a no fiscalización inmediata. Sobre el contrato de trabajo, el Sr. Silva se encuentra con contrato a plazo indeterminado.

En cuanto al informe sobre los cambios de Jefe de Cobranza de 1A a 1B y luego 2A, señalamos que el cargo y las funciones a desarrollar son las mismas y que lo que cambia es el tramo que se considera de la siguiente manera:

Tramo	Semanas de atraso
1A	2 a 7
1B	8 a 13
2A	14 a 25

Dada la coyuntura a nivel nacional por la pandemia producida por el Covid-19, se ha visto reducida la colocación de productos bancarios, así como la cartera de cobranza, por lo que, por estrategia de negocio, se ha asignado la cartera vigente que se tenía en el tramo 2^a, se adjunta la carta enviada al Sr. Silva sobre ello.

- 6.14** En ese orden de ideas, de los actuados, se advierte que la impugnante ha exhibido documentos de gestión que demuestran fehacientemente que la remuneración del Jefe de Créditos y cobranza, está orientado a la percepción de comisiones. Por lo que, la remuneración del trabajador no está determinada previamente con un monto fijo mensual, sino que se encuentra sujeto a las comisiones que obtenga por su actividad. En consecuencia, la variación de categoría del trabajador no afectó automáticamente su remuneración, pues ésta dependía de las comisiones que percibía.
- 6.15** Por ende, no se ha configurado la afectación a la dignidad del trabajador, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT. En consecuencia, debe dejarse sin efecto esa sanción.

Sobre la medida de requerimiento

- 6.16** De otro lado, se aprecia que, el inspector emitió una medida de requerimiento, de fecha el 09 de noviembre de 2020. En ella dispone que la impugnante cumpliera con acreditar, entre otros, el cambio de categoría 2A a 1A del trabajador: Alexander Silva Ganoza, otorgándole un plazo de ocho (08) días hábiles, bajo apercibimiento de multa por infracción a la labor inspectiva, en caso de incumplimiento.
- 6.17** En ese entendido, estando a los fundamentos contenidos en los considerandos 6.11 al 6.15 de la presente resolución, referidos a la infracción tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT, la emisión de la medida inspectiva de requerimiento vulneró los principios de verdad material, y legalidad; y, con ello, lo previsto en el artículo 14 de la LGIT y numeral 17.2 del artículo 17 del RLGIT. Por lo que, corresponde dejar sin efecto la infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- 6.18** Respecto a la nulidad deducida por la impugnante, debe ser desestimada, porque no acreditó que la instancia de mérito haya incurrido en alguna causal de nulidad contemplada en el artículo 10 del TUO de la LPAG.

¹³ Véase folios 18 del expediente inspectivo.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 068-2022-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

6.19 En ese sentido, se debe dejar establecido que, la valoración distinta que hace esta Sala de los hechos constatados y del análisis de la LPCL, no desvirtúa la legalidad ni la validez de las decisiones de las instancias anteriores, ni implica necesariamente que se haya producido la afectación al debido procedimiento de la impugnante, como lo sostiene la impugnante. Por tales razones, no corresponde amparar este extremo del recurso de revisión

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 007-2013-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR.

SE RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de revisión interpuesto por el BANCO AZTECA DEL PERU S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 063-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, de fecha 22 de setiembre de 2021, emitida por la Intendencia Regional de Áncash, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 023-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **REVOCAR** la Resolución de Intendencia N° 063-2021-SUNAFIL/IRE-ANC, de fecha 22 de setiembre de 2021, en todos sus extremos, dejando sin efecto las multas impuestas.

TERCERO. - Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

CUARTO. - Notificar la presente resolución al BANCO AZTECA DEL PERU S.A., y a la Intendencia Regional de Áncash, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Devolver los actuados a la Intendencia Regional de Áncash.

SEXTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (<https://www.gob.pe/sunafil>).

Regístrese y comuníquese



Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

DESIRÉE BIANCA ORSINI WISOTZKI

Vocal Titular

LUZ IMELDA PACHECO ZERGA

Vocal Titular

Vocal ponente: LUZ PACHECO



SUNAFIL

SUPERINTENDENCIA
NACIONAL DE
FISCALIZACIÓN
LABORAL

Sistema de Casilla Electrónica

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN VÍA CASILLA ELECTRÓNICA

Mediante la presente se deja constancia que ha sido notificada en la Casilla Electrónica del administrado, ALFIN BANCO S.A. identificado con RUC: 20517476405 el siguiente documento RESOLUCIÓN DE TERCERA INSTANCIA N° 0000000068-2022 en fecha 04/02/2022 del/la TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL.

La presente constancia se emite en mérito del artículo 10 del DECRETO SUPREMO N° 003-2020-TR, aprueban el uso obligatorio de la casilla electrónica para efectos de notificación de los procedimientos administrativos y actuaciones de la SUNAFIL y numeral 20.4, artículo 20 del T.U.O de la LEY 27444.

Sistema Informático de Notificación Electrónica de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)
202268 - Fecha de Depósito: 04/02/2022