



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA Nº 699-2020-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2570-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE1
INSPECCIONADO (A) : QUIMICA SUIZA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - QUIMICA SUIZA S.A.C.

Lima, 21 de octubre de 2020

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **QUIMICA SUIZA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - QUIMICA SUIZA S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 955-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE1, de fecha 29 de octubre de 2019 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección Nº 18046-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 3247-2018-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 a la labor inspectiva.

1.2. De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción Nº 049-2019-SUNAFIL/ILM/AI1 (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, multa a la inspeccionada con **S/ 321,210.00 (Trescientos veintiún mil doscientos diez con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el derecho de igualdad, al haber discriminado a 65 trabajadores afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de Química Suiza S.A. (**SUTRAQSA**), por no haberles otorgado el aumento de remuneraciones efectuados desde el mes de junio del 2018 a los trabajadores afiliados a dicho sindicato, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** a la labor Inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 26 de noviembre de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 2 de diciembre 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) La empresa no ha incurrido en ningún incumplimiento, toda vez que no les corresponde a los trabajadores afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores Química Suiza (**SUTRAQSA**), que se le incluya en la política remunerativa de la empresa en la medida que busca otorgar compensaciones y beneficios aquellos trabajadores cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva. Otorgar aumento salarial solo a trabajadores no afiliados no solo no atenta el principio de no discriminación, sino que responde al derecho de igualdad de oportunidades que asiste a trabajadores sindicalizados o no sindicalizados.
- ii) SUTRAQSA ha reconocido expresamente que en el Convenio 2018-2020 la empresa cuenta con una Política Remunerativa para trabajadores no afiliados y que puede seguir aplicándola; una muestra de ello es que en diciembre se firma el convenio colectivo 2018-2020 para el personal sindicalizado que se aplicará retroactivamente desde junio de 2018; por lo que Sunafil no podría contravenir ello y declarar sin justificación alguna que ha existido discriminación.
- iii) La resolución apelada es nula, pues contiene vicios en la motivación ya que contiene afirmaciones sin sustento lógico y jurídico y omite hechos expuestos por la inspeccionada en su escrito de descargo, así también no ha valorado los medios probatorios presentados por la empresa, vulnerando su derecho de defensa.
- iv) Señala que la sub Intendencia no ha justificado de manera razonable por qué la política salarial de la empresa es discriminatoria, ya que no ha señalado el motivo prohibido que así lo determine, pues no ha observado que los trabajadores sindicalizados regulan sus remuneraciones y condiciones de trabajo mediante convenios colectivos y los no sindicalizados a través de las políticas y disposiciones unilaterales del empleador.
- v) La resolución vulnera el principio Non Bis in Idem y concurso de infracciones, ya que se le pretende sancionar a la empresa dos veces por la comisión de un mismo hecho, toda vez que la resolución le multa por actos de discriminación y también por el hecho de no cumplir con la medida de requerimiento que solicitaba dejar los actos de discriminación, existiendo conexión directa entre ambas sanciones, por lo que la Sub Intendencia impone dos sanciones distintas por el mismo hecho.
- vi) En la resolución apelada no se ha valorado el Convenio Colectivo presentado en el escrito de descargo ni la política salarial presentada en la etapa inspectiva, los cuales determinan el cumplimiento de la empresa de las normas sociolaborales, siendo el más relevante el Convenio Colectivo 2018-2020, el cual fue suscrito en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que cuenta con el reconocimiento expreso del SUTRAQSA, para que la empresa pueda aplicar su política remunerativa en base a su libertad de empresa, sobre cuyo aspecto no hay pronunciamiento alguno. El incremento de remuneraciones por convenio colectivo no puede ser considerado subjetivamente como una conquista sindical, si bien un sindicato se encuentra sujeto a disposiciones que deben cumplir a su interior; sin embargo, ello no puede ser considerado como impedimento para que los trabajadores no afiliados cuenten con un incremento remunerativa por política de empresa, para que los sindicalizados se beneficien doblemente con incrementos remunerativos, uno por convenio colectivo y otro por política remunerativa, por consiguiente se ha acreditado que los aumentos realizados a los trabajadores no sindicalizado no constituye actos discriminatorios,



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

conforme lo ha determinado la Corte Suprema en la casación N° 20956-2017, en un caso similar, razón por la cual debe desestimarse la multa impuesta por la Sub Intendencia.

III. CONSIDERANDO

Del principio-derecho de igual remuneración por igual trabajo

- 3.1. La igualdad salarial por igual trabajo constituye un principio-derecho que se desprende del artículo 2 inciso 2¹ y del artículo 26 inciso 1² de la Constitución Política del Perú, además del artículo 23 inciso 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 7 literal a) numeral i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución³.
- 3.2. En relación a la materia de autos, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 02974-2010-PA/TC ha definido la relación existente entre el mandato de igualdad y la proscripción de la discriminación, señalando en el fundamento 6 y 7 lo siguiente:

"6. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables. 7. Estas precisiones deben complementarse con el adecuado discernimiento entre dos categorías jurídico-constitucionales, a saber, diferenciación y discriminación. En principio; debe precisarse que la diferenciación esta constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio; es decir, se estará frente a una diferenciación cuando el trato desigual se funde en causas objetivas y razonables. Por el contrario, cuando esa desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable".

- 3.3. Es necesario precisar que, la igualdad no solo implica tratar igual a los iguales sino también desigual a quienes son desiguales. A partir de dichas premisas, la diferenciación se encuentra constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio. La igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. **Cuando, por el contrario, la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.**⁴
- 3.4. Al respecto, para saber cuáles son esos criterios objetivos y razonables que justificarían una diferencia salarial no discriminatoria, la doctrina ha señalado lo siguiente: "*La regla general es la siguiente, la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la*

¹ Constitución Política del Perú Artículo 2
(...)

2) A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

² Artículo 26 En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
Igualdad de oportunidades sin discriminación.

³ Disposición Final y Transitoria de la Constitución

Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

⁴ Exp. 048-2004 PI/TC fundamento 62



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto.⁵" (subrayado agregado).

- 3.5. En base a las consideraciones antes expuestas, se analizará en el presente caso si es que la inspeccionada cometió actos de discriminación salarial en perjuicio de sesenta y cinco (65) trabajadores afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de Química Suiza S.A. (en adelante, **SUTRAQSA**)

De la vulneración al derecho a la igualdad salarial sin discriminación laboral

- 3.6. En relación a lo señalado en los numerales i), ii) y vi) del recurso de apelación, cabe señalar que la inspeccionada pretende justificar las diferencias existentes en la remuneración de los sesenta y cinco (65) trabajadores afiliados al SUTRAQSA, en comparación con los trabajadores que no se encuentran afiliados al gremio sindical, manifestando que la razón se debe a que dicha diferencia busca otorgar compensaciones y beneficios a aquellos trabajadores cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, alegando que dicho proceder inclusive ha sido aceptado por el gremio sindical SUTRAQSA en el Convenio Colectivo 2018-2020 lo que le permite aplicarlo como una Política Remunerativa para trabajadores no afiliados.
- 3.7. Al respecto, cabe advertir que en el recurso de apelación no obra documento que contenga los lineamientos de la Política Remunerativa para trabajadores no afiliados, que aduce la inspeccionada, que justifique el tratamiento diferenciado en la remuneración entre sus trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, por el contrario se advierte en el numeral 4.7.1 de los hechos constatados del Acta de Infracción que, el Inspector comisionado ha dejado constancia que desde el mes de junio del 2018, la inspeccionada ha efectuado un incremento remunerativo a la mayoría de sus trabajadores, excluyendo a los sesenta y cinco (65) trabajadores afiliados al SUTRAQSA, justificando éste hecho como un acto de liberalidad entregado bajo políticas remunerativas para trabajadores no afiliados, que han sido acordadas con SUTRAQSA en el Convenio Colectivo del 2018-2020.
- 3.8. De lo expuesto y en merito a lo señalado en el Acta de infracción así como en el Informe final, se ha precisado con acierto que el empleador dentro de sus facultades directrices pueden disponer el incremento de remuneración a favor de sus trabajadores, así como establecer criterios objetivos para su percepción; sin embargo, en el ejercicio de su facultad directriz no puede establecer diferencias que tengan como causas objetivas la afiliación o no de sus trabajadores a un sindicato, menos aún someter este procedimiento a un acuerdo de reconocimiento como parte de una negociación Colectiva (Convenio Colectivo 2018-2020) pretendiendo legitimar esta acción que afecta al derecho de igualdad en agravio de los sesenta y cinco (65) trabajadores afiliados al SUTRAQSA.
- 3.9. Así también, es pertinente señalar en cuanto a los argumentos de la inspeccionada que pretenden justificar la diferenciación salarial existente, reiterando lo señalado en su escrito de descargo, ésta ha sido debidamente desvirtuada por la autoridad de primera instancia, conforme se lee en el considerando 4.9 de la resolución apelada, señalando que los empleadores no pueden otorgar incrementos remunerativos a los trabajadores basándose en su condición de sindicalizados y no sindicalizados, toda vez que ello constituiría una discriminación de tipo salarial por razón sindical que vulnera el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación; por lo tanto, los argumentos de la inspeccionada en este extremo no enervan la sanción impuesta.

⁵ BLUME MOORE, Ivan, Mejoras salariales y principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. En <http://revistas.puc.edu.pe/index.php.iusetveritas/article/viewfile/12090/12657>

- 3.10.** Sin perjuicio de lo señalado, cabe precisar del análisis efectuado por esta Intendencia en aplicación del Principio de Verdad Material, sobre el documento denominado “Acta de Acuerdo en Reunión Extraproceso Negociación Colectiva 2018-2020⁶”, adjunto al descargo a la imputación de cargos, de la lectura del decimotercer acuerdo de dicho documento, se advierte que el acuerdo tiene alcance para los trabajadores afiliados al Sindicato, y no hace mención que dichos beneficios acordados sean también aplicables a los trabajadores no afiliados, precisando más bien que la empresa puede seguir aplicando sus políticas, sin precisar cuáles, pero que estas no deben generar un desmedro hacia los trabajadores afiliados al sindicato, tal como se lee textualmente en el décimo tercer acuerdo del mencionado Acta de Acuerdo, que señala: *“Las partes declaran y reconocen que los beneficios económicos, condiciones de trabajo y demás disposiciones laborales que se deriven de la presente Convención Colectiva alcanzarán a aquellos trabajadores sindicalizados que corresponda, de acuerdo a Ley”,* precisando en el siguiente párrafo lo siguiente: *“Asimismo, las partes declaran y reconocen que la Empresa puede seguir aplicando sus Políticas, en base a su libertad de empresa, pero sin que ello genere un desmedro hacia los trabajadores afiliados al Sindicato.”.*
- 3.11.** Al respecto, cabe señalar en coincidencia con lo determinado por la autoridad de primera instancia que, dicho acuerdo no exime de responsabilidad de la infracción incurrida por la inspeccionada, ni de otorgar aquellos beneficios que a título de liberalidad o política empresarial decida entregar a sus trabajadores, incluidos a los afiliados al SUTRAQSA, en tanto, toda vez que como se ha precisado en el considerando 4.12 y 4.13 los incrementos remunerativos de los trabajadores sindicalizados son conquistas laborales realizadas en el ejercicio de su actividad sindical por lo que la diferenciación se encuentra debidamente justificada.
- 3.12.** En tal sentido, es pertinente precisar que los actos cometidos por la inspeccionada no pueden sustentarse en el principio de igualdad, en la medida que el trabajador sindicalizado tiene un estatus jurídico distinto al del trabajador no sindicalizado. En efecto, considerando que el ejercicio de la libertad sindical es voluntario, debe tenerse en cuenta que la inspeccionada se encuentra obligada a brindar un tratamiento diferenciado entre sus trabajadores afiliados y no afiliados, en función al ejercicio de sus derechos colectivos. En consecuencia, toda acción de la inspeccionada dirigida a brindar un tratamiento compensatorio afecta ese tratamiento diferenciado, pues la inspeccionada no puede alegar que la intención de brindar un tratamiento igualitario tanto a los trabajadores afiliados como a los no afiliados es en función al principio de igualdad, toda vez que la aplicación de dicho principio no conlleva la obligación de brindar un tratamiento igualitario a quienes se encuentran en condiciones desiguales; por lo que la inspeccionada ha intentado brindar un trato igualitario a dos grupos de trabajadores cuya diferenciación se encontraba plenamente justificada, vulnerando más bien el principio de igualdad.
- 3.13.** Asimismo, es oportuno agregar que no obstante del perjuicio ocasionado a los trabajadores sindicalizados, no se ha exigido que se deje de otorgar los beneficios otorgados a los trabajadores no sindicalizados que la inspeccionada otorga a título de liberalidad, pues es legítimo considerar que los trabajadores sindicalizados deberían recibir lo que la voluntad unilateral de la inspeccionada ha mostrado mediante aumento de remuneraciones; situación que no representaría beneficiarlos doblemente, puesto que el otorgamiento del beneficio pactado en el convenio colectivo antes señalado, se debió a la lucha de la organización sindical en la negociación con la inspeccionada y les correspondía únicamente a los trabajadores afiliados a la organización sindical; sin embargo, el otorgamiento del mismo

⁶ Ver de folios 31 a 35 del expediente sancionador.

beneficio a los trabajadores no sindicalizados se debió a un acto de liberalidad del empleador, por lo que en razón a su obligación de no discriminar a ningún trabajador por ningún motivo, debió también hacer extensivo dicho otorgamiento a los trabajadores sindicalizados, hacer lo contrario discrimina a los trabajadores sindicalizados, ya que de un lado, estos tienen que ganarse lo contenido en el “Acta de Acuerdo en reunión extraproceso Negociación Colectiva 2018-2020”, mediante todo lo que significa formar un sindicato, sostenerlo, etc.; mientras lo no sindicalizados, reciben lo mismo, por la dadivosa voluntad de la inspeccionada; por tanto, los argumentos de la inspeccionada no lo eximen de la responsabilidad por la infracción sancionada.

- 3.14.** Por consiguiente, la inspeccionada debió adoptar las medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales, requerido a través de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 26 de noviembre de 2018, de *“garantizar el derecho de igualdad a favor de los 65 trabajadores afiliados al SUTRAQSSA, lo que implica disponer el aumento de remuneraciones a los mismos con retroactividad al mes de junio de 2018 en las mismas condiciones y criterios que fueron aplicados para los demás trabajadores que lo vienen percibiendo (...)”*; para el cual el Inspector comisionado le otorgó el plazo de seis (6) días hábiles⁷, que la inspeccionada incumplió a pesar que el Inspector comisionado le recordó que su incumplimiento sería sancionable con multa; en tal sentido lo alegado en este extremo carece de asidero fáctico y jurídico.

Del cumplimiento al Principio de Motivación y Debido Proceso

- 3.15.** En relación a lo señalado en los numerales iii) iv) y parte del numeral vi) este Despacho considera que el pronunciamiento de primera instancia que decide sancionar a la inspeccionada por no cumplir con sus obligaciones reconocidas en la normativa socio laboral, se encuentra debidamente motivado, en tanto que se ha detallado los hechos que motivaron la sanción, precisando las normas vulneradas y determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción.
- 3.16.** Asimismo, se advierte que las conductas infractoras detectadas se ajustan al tenor de los tipos legales por los cuales se le sancionó, con expresión de la normativa vulnerada, en atención al Principio de Tipicidad y Legalidad establecidos en los numerales 1^º y 4^º del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, (en adelante **TUO de la LPAG**). Así también, se respetó el Principio de Razonabilidad, observándose que el inferior en grado realizó el cálculo de la multa a imponer, utilizando la tabla de cuantía y aplicación de sanciones, consignada en el numeral 48.1.C del artículo 48 del RLGIT (cálculo de multas)¹⁰, la cual contiene valores fijos que no permiten graduar las multas dentro de un rango de valores. Asimismo, se determinó los montos de las multas de acuerdo a los criterios generales de graduación:

⁷ Ver a folios 105 a 202 del expediente de inspección.

⁸ Principios de la Potestad Sancionadora administrativa.

1. Principio de Legalidad. – Solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

⁹ 4. Principio de Tipicidad. – Solo 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 previas legalmente, salvo los casos que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

¹⁰ Artículo 48.- Contenido de la resolución

48.1 La resolución que impone una multa debe estar fundamentada, precisándose el motivo de la sanción, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

número de trabajador (es) afectado (s) y gravedad de la infracción, previstos por el artículo 38 de la LGIT, que se encuentran incluidos en la tabla de multas antes mencionada.

- 3.17.** En relación a lo señalado como agravio en estos puntos, se aprecia de la resolución apelada que la autoridad de inferior grado en los considerandos 4.5 a 4.16, en mérito al acta de infracción, ha valorado y tuvo en cuenta los argumentos y medios probatorios vertidos por la inspeccionada en sus escritos de descargo, justificado de manera razonable por que la política salarial de la empresa resulta discriminatoria ante la ley.
- 3.18.** En adición a lo señalado, cabe precisar que los artículos 16 y 47 de la LGIT, establecen que los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en Actas de Infracción se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus derechos puedan presentar los interesados, situación que no ha sucedido en el presente caso, ya que en las actuaciones inspectivas de investigación ni en el presente procedimiento la inspeccionada ha presentado prueba respecto del cumplimiento de sus obligaciones socio laborales, en consecuencia, los argumentos esbozados en su recurso de apelación no desvirtúan las infracciones en que incurrió la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia.
- 3.19.** Por lo antes señalado, no se aprecia vulneración alguna al debido proceso, a la motivación ni al derecho de defensa, en tanto la inspeccionada tuvo las oportunidades para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones requeridas, así como presentar todos los descargos pertinentes e impugnar la resolución de multa, por lo que lo señalado como agravio en estos puntos no desvirtúa lo que es materia de infracción.

Del principio non bis in ídem

- 3.20.** En relación a lo señalado en los numerales v) del recurso de apelación, cabe señalar conforme a lo dispuesto por el numeral 11 del artículo 248 del TUO de la LPAG; del análisis del presente caso, podemos afirmar que en el mismo se han dado hechos distintos y disímiles: uno consiste en incumplir una obligación sociolaboral, y el otro por no acatar la medida inspectiva de requerimiento emitida por el Inspector comisionado; además, las infracciones sancionadas tienen distintos fundamentos, entendiéndose por ellos a los bienes jurídicos afectados: el primero vulnera bienes jurídicos del extrabajador afectado, mientras que el segundo afecta bienes jurídicos de la Administración Pública, en este caso, del sistema de Inspección del Trabajo; por consiguiente, 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.
- 3.21.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan la infracción en que ha incurrido la inspeccionada, la cual ha sido debidamente determinada por la autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

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:



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **QUIMICA SUIZA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - QUIMICA SUIZA S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 955-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE1, de fecha 29 de octubre de 2019, que impone sanción a **QUIMICA SUIZA SOCIEDAD ANONIMA CERRADA - QUIMICA SUIZA S.A.C.**, por la suma de **S/ 321,210.00 (Trescientos veintiún mil doscientos diez con 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO.- **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-

ILM/CGVG/jchs/shh

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código pago: **1901000955** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.