



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 656-2020-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2584-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE3  
INSPECCIONADO (A) : MOLITALIA S.A.

Lima, 29 de setiembre de 2020

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto por **MOLITALIA S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 858-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3, de fecha 18 de setiembre 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 0622-2017-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 3227-2017 (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 resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Acta de Infracción, multa a la inspeccionada con **S/ 76,545.00 (Setenta y seis mil quinientos cuarenta y cinco y 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por incurrir en actos de discriminación por razón sindical al extender los beneficios logrados por el Sindicato de Trabajadores de Molitalia -SINTRAMOL mediante el Convenio Colectivo 2016-2018 a los trabajadores no afiliados al sindicato SINTRAMOL, 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 17 de mayo de 2017, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

### II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 21 de octubre de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) La autoridad inspectiva debe inhibirse seguir conociendo el proceso inspectivo, dado que el Poder Judicial conoce una demanda judicial planteada por el Sindicato de Trabajadores de Molitalia – SINTRAMOL, recaída en el Expediente Nº 13718-2017-0-1801-JR-LA-14, sobre la misma materia (extensión de beneficios del Convenio Colectivo 2016-2018).



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima  
Metropolitana

- ii) La resolución apelada sostiene que no se encuentra en la obligación de dejar de seguir conociendo en el presente caso pues no hay causas objetivas así como no se da la identidad de sujeto, hecho y fundamento, la autoridad administrativa no puede avocarse al análisis de la presente causa, pues resulta necesario que previamente se pronuncie el poder judicial, proceso cuyo estado esta para resolver ante la Sede Suprema, pronunciamiento que la autoridad inspectiva de trabajo no podrá desconocer cuándo resuelva dicha instancia jurisdiccional.
- iii) La resolución apelada adolece de vicio de motivación interna en la medida que ha incurrido en contradicciones, ya que en un primer momento señala que se ha incurrido en discriminación por diferenciar a los trabajadores sindicalizados de los no sindicalizados al momento de entregar beneficios a estos últimos, sin embargo más adelante se afirma que la situación de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados se encuentra en situación distinta ya que la Constitución señala que la remuneración de los sindicalizados se regula por negociación colectiva, admitiéndose un trato diferenciado.
- iv) Así mismo la recurrida adolece de vicio de motivación deficiente, en la medida que se sustenta en la jurisprudencia Casatoria N° 12901-2014 - Callao, y Cas. 4255-2017 señalando como precedente vinculantes, cuando realmente no lo son, ya que no ha dado en un Pleno de Jueces Supremos conforme al procedimiento señalado en el artículo 41 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- v) Así también la resolución apelada adolece de vicio de motivación aparente, en la medida que no se comprende como la entrega de beneficios a trabajadores no sindicalizados importa una discriminación hacia ellos y a la afectación sindical, afirmando que se han otorgado beneficios económicos mayores a los pactados en el Convenio Colectivo, sin sustento documental; pues la entrega de estos beneficios protegerse su libertad sindical, se tutela la libertad sindical negativa, la cual ampara el derecho a desafiliarse o a nunca afiliarse.
- vi) A través de la medida inspectiva de requerimiento se ha trasgredido el principio de legalidad pues la medida de requerimiento solicitada y la citada en el acta de infracción no son lo mismo; ya que en el Acta de Infracción se solicita la no entrega de beneficios similares a los pactados en el Convenio, mientras que en la medida de requerimiento propiamente dicha se solicita que los beneficios entregados mediante políticas se hagan extensivo a todos los trabajadores, siendo pedidos contradictorios.
- vii) Por otro lado señala que hay error en la resoluciones apelada ya que los conceptos otorgados a las no afiliados tienen naturaleza distinta aquellos que son negociados mediante Convenio Colectivo, en esa medida cualquier beneficio que se otorga al no sindicalizado deviene de un acto unilateral de la empresa dentro del marco de su política remunerativa, por lo que no significa afectación a la libertad sindical.
- viii) Resulta valido que la empresa en atención al principio de igualdad haya planteado dentro de sus Políticas Remunerativas el otorgamiento de compensaciones y beneficios a los trabajadores no sindicalizados cuyas remuneraciones no se regulen por negociación colectiva, pues los trabajadores no sindicalizados también tienen derecho a ver sus remuneraciones mejoradas, por lo que no habría incurrido en ningún acto de discriminación.
- ix) Sobre la medida inspectiva de requerimiento solicita que sea desestimada, debido al carácter accesorio de la misma, en tanto, estas son emitidas con la finalidad que se cumpla con las normas sociolaborales, de modo que cuando las infracciones las normas no son acreditadas correctamente por los Inspectores, carece de sentido que se sancione al imputa, ya que este



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima  
Metropolitana

no habría incurrido en la conducta sancionable; al respecto la SIRE 1 ha reconocido en la Resolución de Sub Intendencia N° 209-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1 el carácter accesorio de la infracción por el incumplimiento de una medida de requerimiento.

### III. CONSIDERANDO

#### De la Competencia administrativa

- 3.1. De acuerdo con el artículo 3 de la Ley N° 29981, la SUNAFIL desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias que le otorga la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo<sup>1</sup>.
- 3.2. En relación, a los argumentos de la apelación señalado en el numeral i) y ii) del recurso de apelación, de la revisión de autos se observa que en efecto la autoridad de primera instancia ha emitido pronunciamiento sobre dicho extremo alegado por la inspeccionada, conforme se advierte en el considerando 54 de la resolución apelada; determinando luego del análisis efectuado, que no se cumplen las condiciones señaladas en el artículo 75 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), concluyendo que no se configura la concurrencia de la triple identidad para que pueda inhibirse de conocer los asuntos materia del presente procedimiento sancionador; conclusión que este Despacho comparte.
- 3.3. Sin perjuicio de los señalado por la autoridad de primera instancia, cabe precisar que la finalidad de la Inspección del Trabajo es garantizar el cumplimiento de las normas por medio de la implementación de políticas de fiscalización de trabajo, en esa medida, el sistema de Inspección de Trabajo tiene dentro de sus principales funciones: La vigilancia y la exigencia del cumplimiento de las normas socio laborales, conforme se desprende del artículo 1 de la LGIT<sup>2</sup>, de tal manera que el órgano jurisdiccional no es la única autoridad que tiene facultades para determinar la existencia de obligaciones laborales, sino también coadyuva esa labor la autoridad administrativa de trabajo, es así que en el presente caso el personal inspectivo dejó constancia en el sexto hecho verificado del Acta de Infracción que la inspeccionada no ha cumplido con el requerimiento de fecha 17 de mayo del 2017, incurriendo en las infracciones descritas en el punto 1.2 de la presente resolución, por tanto propuso sanción económica de multa, la cual fue acogida por la autoridad de primera instancia en la resolución recurrida.
- 3.4. En ese sentido, el hecho que el Sindicato de Trabajadores de Molitalia SINTRAMOL, haya interpuesto demanda judicial recaída en el Expediente N° 13718-2017-0-1801-JR-LA-14 con pretensiones similares a los conceptos laborales materia de sanción administrativa, **no excluye el ejercicio de la labor inspectiva toda vez que la naturaleza de ambos procesos son distintos, puesto que en el proceso judicial en materia laboral, el Sindicato busca el resarcimiento de un derecho socio laboral atendiendo a que el bien jurídico protegido es de carácter personal, en tanto que los procesos administrativos en dicha materia tienen por**

<sup>1</sup> Ley N5 29981: Artículo 3.-La Sunafil desarrolla y ejecuta todas las funciones y competencias establecidas en el artículo 3 de la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, en el ámbito nacional y cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo, de conformidad con las políticas y planes nacionales y sectoriales, así como con las políticas institucionales y los lineamientos técnicos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

<sup>2</sup> LGIT Artículo 1° - Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima  
Metropolitana

objeto vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral, siendo el bien jurídico protegido de carácter público; en ese sentido SUNAFIL a través de la Inspección del Trabajo, integrada por el personal inspectivo, está habilitada para exigir el cumplimiento de las normas socio laborales y la inspeccionada se encuentra obligada a cumplir con las normas socio laborales, en salvaguarda de las normas administrativas de orden público, por lo que el argumento de la inspeccionada en este extremo carece de sustento legal.

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

- 3.5. La igualdad salarial por igual trabajo constituye un principio-derecho que se desprende del numeral 2<sup>3</sup> del artículo 2 y del numeral 1 del artículo 26<sup>4</sup> de la Constitución Política del Perú, además del numeral 2 del artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el literal a) numeral i) del artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política<sup>5</sup>.
- 3.6. 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*".
- 3.7. 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 una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.**<sup>6</sup>
- 3.8. 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*

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Artículo 26 En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1) Igualdad de oportunidades sin discriminación.

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> Exp. 048-2004 PI/TC fundamento 62

diferencia se base en la antigüedad del mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto.<sup>7</sup>" (subrayado agregado).

- 3.9. En base a las consideraciones antes expuestas, se analizará en el presente caso si es que la inspeccionada cometió actos de discriminación salarial en contra de 192 trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Molitalia - SINTRAMOL.
- 3.10. En relación a lo señalado en los numerales v) vi) vii) y viii) del recurso de apelación, cabe señalar que la inspeccionada pretende justificar las diferencias existentes en la remuneración de los 192 trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Molitalia - SINTRAMOL 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 en atención al principio de igualdad a aquellos trabajadores cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva, ya que los trabajadores no sindicalizados también tienen derecho a ver mejoradas sus remuneraciones.
- 3.11. De la revisión de actuados se advierte que, el Inspector comisionado dejó constancia en el quinto hechos verificados del Acta de Infracción, lo siguiente:
- «(...) Así, tenemos que conforme se advierte de la documentación exhibida por la inspeccionada durante las actuaciones inspectivas de investigación, se aprecia que la empresa Molitalia S.A. ha otorgado beneficios similares a los contenidos en las cláusulas tercera (Aumento General de S/ 3.60 desde el 01.09.2016 y de S/ 3.75 desde el 01.09.2017), octava (bonificación por turno de trabajo de 25% y 50% en el turno tarde y noche respectivamente), duodécima (uniformes como condición de trabajo y útiles de aseo), décimo tercera (movilidad de S/ 4.50 diarios desde el 01.09.2016 y S/ 4.55 desde el 01.09.2017), décimo séptima (entrega de productos de propia producción), vigésima (asignación familiar), vigésimo primera (asignación por educación) y vigésimo novena (bonificación extraordinaria por cierre de pliego), a favor de los trabajadores obreros no sindicalizados de las plantas Venezuela. Molino 3 y Ecuador»*
- 3.12. De lo expuesto y en merito a lo señalado en el Acta de infracción, se advierte que la autoridad de primera instancia ha desvirtuado los argumentos expresados en el escrito de descargo de la inspeccionada, habiendo expuesto en los considerandos 19 a 44 de la resolución apelada, con amplitud y claridad los fundamentos fácticos y jurídicos legales, sobre los cuales ha llegado a la conclusión, que la inspeccionada ha incurrido en actos de discriminación por razón sindical en perjuicio de los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Molitalia – SINTRAMOL.
- 3.13. Al respecto, se advierte que la inspeccionada bajo el argumento estar aplicando el principio de igualdad, ha extendido los beneficios conseguidos por Convenio Colectivo a los trabajadores obreros no sindicalizados, como acto de liberalidad, otorgando un incremento remunerativo en la misma forma que a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Molitalia - SINTRAMOL, excluyendo del otorgamiento de dichos beneficios otorgados (a título de liberalidad) a los afiliados al mencionado Sindicato de Trabajadores Molitalia – SINTRAMOL, sin tomar en cuenta que aquello fue producto de una negociación colectiva y en ejercicio de la libertad sindical; de este modo, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 1 de los Convenios OIT N° 98 y 111 y el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, la inspeccionada ha incurrido en infracción en materia de discriminación por razón sindical, viéndose afectados los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores Molitalia - SINTRAMOL<sup>8</sup>.

<sup>7</sup> 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>

<sup>8</sup> Véase folios 2 del expediente sancionador - Quinto Hecho Verificado del Acta de Infracción

- 3.14.** En ese sentido, los argumentos con los que la inspeccionada pretende justificar su proceder de extender los beneficios a los trabajadores obreros no sindicalizados, en aplicación del *principio de igualdad*, ha quedado desestimado por la autoridad de inferior grado en los considerandos 19 al 25, en la medida que nuestra Constitución Política del Perú protege la Libertad Sindical, por lo que es legítimo que los trabajadores sindicalizados logren mejoras remunerativas y condiciones de trabajo que no alcanzan los trabajadores no sindicalizados.
- 3.15.** En torno a ello, es pertinente precisar que los actos cometidos por la inspeccionada no pueden sustentarse en el principio de igualdad, en la medida que los trabajadores afiliados a un sindicato tienen un estatus jurídico distinto al de los trabajadores no afiliados a un sindicato. 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 o diferenciadas; por lo que la inspeccionada ha intentado brindar un trato igualitario a dos grupos de trabajadores cuya diferenciación se encontraba jurídica y plenamente justificada, vulnerando más bien el principio de igualdad.
- 3.16.** Asimismo, cabe acotar 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 pago de los incrementos remunerativos y beneficios detallados en el considerando 19 de la resolución apelada; situación que no representaría beneficiarlos doblemente, puesto que el otorgamiento del beneficio pactado en el convenio colectivo 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.
- 3.17.** Sin embargo, el otorgamiento del mismo 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 lograr lo contenido en el Convenio Colectivo, mediante todo lo que significa formar un sindicato y sostenerlo; mientras que los 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.
- 3.18.** Por tanto, el empleador se encuentra obligado a brindar un tratamiento diferenciado entre sus trabajadores afiliados y no afiliados, en función al cumplimiento del ejercicio de los derechos colectivos; por lo que toda acción del empleador dirigida a brindar un tratamiento compensatorio a trabajadores no afiliados al Sindicato alegando principio de igualdad afecta el derecho sindical en su esencia, ya que los beneficios ganados en Negociación Colectiva mal podría extenderse a los trabajadores no sindicalizados, más aun si como se advierte en el

presente caso el Sindicato de Trabajadores de Molitalia – SINTRAMOL era minoritario, por lo que conforme a lo previsto en el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, que señala: “*En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados*”, no asumía la representación de la totalidad de los trabajadores de la inspeccionada sino solo de sus afiliados, máxime si en el presente caso al suscribir el convenio se ha precisado, en la CLÁUSULA SEGUNDA-Alcance, del Convenio Colectivo del Periodo 2016-2018 celebrado el 07 de diciembre de 2016<sup>9</sup>, en el que se señala textualmente: “*LAS PARTES, establecen que las cláusulas contempladas en el presente Convenio Colectivo será aplicadas a los trabajadores estables que se encuentran afiliados el en SINDICATO que cuenten con vínculo laboral vigente con la EMPRESA a la fecha de pago de los derechos y beneficios acordados en el presente documento (...)*”.

- 3.19. En tal sentido, se evidencia que la inspeccionada ha incurrido en actos de discriminación sindical ya que ha otorgado beneficios y condiciones laborales a sus trabajadores atendiendo a la condición de sindicalizado o no sindicalizando, recortando de esta manera derechos a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de Molitalia – SITRAMOL; por lo tanto, los argumentos de la inspeccionada en este extremo no enervan la sanción impuesta.

#### Del cumplimiento al Principio de Motivación y Debido Proceso

- 3.20. En relación a lo señalado en los numerales iii) y iv) del recurso de apelación, cabe señalar que la inspeccionada sostiene una vulneración al principio de motivación en la medida que se le imputa discriminación por diferenciar a los trabajadores sindicalizados de los no sindicalizados al momento de entregar beneficios a estos últimos; sin embargo, se afirma que la situación de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados se encuentra en situación distinta ya que la Constitución admite un trato diferenciado en materia de negociación colectiva; al respecto y conforme a lo señalado en el considerando 3.6 de la presente resolución, el Tribunal Constitucional ha señalado: “*(...)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*”; en ese sentido, la resolución apelada no ha incurrido en contradicciones, y en cuanto a que se sustenta en la jurisprudencia Casatoria N° 12901-2014 - Callao, y Cas. 4255-2017, el inferior en grado en la resolución apelada ha realizado el análisis sobre la base de la ley y la jurisprudencia fuentes del derecho que sustentan la decisión.
- 3.21. En ese sentido, este Despacho considera que el pronunciamiento de primera instancia que decide sancionar a la inspeccionada por no cumplir con su obligación reconocida 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; por consiguiente la emisión de la medida inspectiva de requerimiento se encuentra con arreglo a ley, conforme a lo establecido en el tercer párrafo del artículo 14 de la LGIT señala: “*Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico*

<sup>9</sup> Ver a folios 14 del expediente de inspección.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima  
Metropolitana

*sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.”; por lo que al haber emitido el Inspector comisionado la medida inspectiva de requerimiento de fecha 17 de mayo de 2017, la inspeccionada tenía el deber de adoptar las medidas necesarias que garanticen el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de relaciones laborales, para lo cual le otorgo el plazo de dos (2) días hábiles; sin embargo, no cumplió, incurriendo en la infracción **muy grave** a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; por lo que esta Intendencia considera que el pronunciamiento de la autoridad de primera instancia se encuentra debidamente motivado, debiendo confirmarse la sanción impuesta por dicho extremo, en tanto la resolución administrativa mencionada por la inspeccionada, al ser un pronunciamiento que resuelve un caso específico y distinto al presente, no tiene carácter vinculante, lo cual no desvirtúa la infracción incurrida en este extremo; en tal sentido, lo alegado en el numeral ix) del recurso de apelación, carece de asidero.*

- 3.22.** Finalmente, cabe precisar en cuanto a las sanciones impuestas por la autoridad de primera instancia por las infracciones incurridas, que estas fueron graduadas atendiendo a la gravedad de la falta cometida y al número de trabajadores afectados de acuerdo a lo previsto en el artículo 38 de la LGIT, en tanto, la autoridad administrativa no tiene discrecionalidad para imponer una cantidad menor a las consignadas en las tablas de multa consignada en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, que contienen valores fijos predeterminados por el legislador no siendo posible aplicar otros criterios para su graduación; por lo que, lo alegado, carece de fundamento, no siendo atendible lo solicitado por el inspeccionado.
- 3.23.** En consecuencia, los argumentos esbozados en su recurso de apelación no desvirtúan las infracciones en que incurrió la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinada por la autoridad de primera instancia.

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 **MOLITALIA S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO.-** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 858-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3, de fecha 18 de setiembre de 2019, que impone sanción a **MOLITALIA S.A.** por la suma de **S/. 76,545.00 (Setenta y seis mil quinientos cuarenta y cinco y 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.-**



SUPERINTENDENCIA NACIONAL  
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima  
Metropolitana

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código pago: **1903000858** a nivel nacional.  
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.

Lpderecho.pe