



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia Regional del
Callao



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

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 149 -2020-SUNAFIL /IRE-CAL

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 473-2019-SUNAFIL/IRE-CAL

SUJETO RESPONSABLE : CALLAO SALUD S.A.C.

Callao, 28 de diciembre de 2020

VISTO: El escrito con número de registro 0274167-2020¹, mediante el cual **CALLAO SALUD S.A.C.**, (en adelante, **la inspeccionada**) interpone recurso de apelación en contra **Resolución de Sub Intendencia N° 243-2020-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE**², de fecha 21 de octubre de 2020, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **la LGIT**) – y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**).

I. ANTECEDENTES

Del procedimiento de actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 1462-2019-SUNAFIL/IRE-CAL, de fecha 05 de julio de 2019³, se dio inicio al procedimiento de verificación de cumplimiento del ordenamiento sociolaboral en contra del sujeto inspeccionado, habiendo finalizado dicho procedimiento con la emisión del Acta de Infracción.

De las actuaciones inspectivas realizadas, los inspectores comisionados llegaron a determinar que el sujeto inspeccionado, habría incurrido en dos (02) infracciones muy graves, en materia de relaciones laborales y labor inspectiva.

De la fase instructora

Que, obra en autos la imputación de Cargos N° 0086-2020-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI-IC, en el que se le otorga al sujeto responsable un plazo de 05 días hábiles, para que formule los descargos correspondientes.

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la Autoridad Instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 353-2020-SUNAFIL/IRE-CAL/SIAI-IF (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual concluye que se ha determinado la existencia de la conducta infractora del sujeto inspeccionado en materia de relaciones laborales y labor inspectiva, 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 Ver de fojas 128 a 163 del expediente sancionador.

² Ver de fojas 118 a 124 del expediente sancionador.

³ Ver a fojas 01 del expediente de inspección.



De la Resolución apelada

Obra en autos la Resolución de Sub Intendencia N° 243-2020-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, de fecha 21 de octubre de 2020 (en adelante, **la Resolución de Sub Intendencia**), que en mérito al Informe final de instrucción sanciona a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de S/ 83,160.00 (Ochenta y tres mil ciento sesenta con 00/100 soles), por haber incurrido en dos (02) infracciones en materia de relaciones laborales y labor inspectiva, precisada en el considerando 4.4) de la resolución impugnada, conforme a continuación se detalla:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, **por no reconocer y pagar el trabajo en sobretiempo que realizan los trabajadores excediendo las horas máximas de su jornada de trabajo**; en perjuicio de noventa y seis (96) trabajadores, tipificada en el numeral 25.6) del artículo 25° del RLGIT.
- Una infracción **Muy Grave** a la labor inspectiva, **por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento adoptada 30 de setiembre del 2019 para el 15 de octubre del 2019**; en perjuicio de noventa y seis (96) trabajadores, tipificada en el numeral 46.7) del artículo 46° del RLGIT.

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Con fecha 12 de noviembre de 2020, la inspeccionada interpuso recurso de apelación, en contra de la Resolución de Sub Intendencia, la misma que le fue notificada el 26 de octubre de 2020, de lo que se advierte que el citado recurso fue presentado dentro del plazo establecido y conforme a los requisitos de Ley, de conformidad con lo señalado en el Decreto Supremo N° 016-2017-TR⁴, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo-Ley N° 28806.

Estando al recurso presentado, la inspeccionada señaló como argumentos principales, los siguientes:

- (i) Que, la Sub Intendencia excede su competencia al analizar periodos que se encuentran prescritos y emite pronunciamiento en abierta contradicción a sus propios fundamentos; que a petición de los inspectores se han analizado hechos que datan de enero del año 2015, lo que atenta contra lo normado por el RLGIT y la LPAG, extendiendo sus facultades al analizar la presunta existencia de infracciones ocurridas con antigüedad superior a los cuatro años, del mismo modo, la Sub Intendencia reconoce que la prescripción opero respecto a los hechos ocurridos previo al 19 de mayo de 2016, continua desarrollando el contenido de la resolución sobre ocurrencias de infracciones en el 2015 y los primeros meses del 2016, hechos que acarrear la nulidad del presente procedimiento.
- (ii) Que, la resolución incurre en vicios de motivación que vulneran el debido procedimiento; que no resulta una consecuencia necesaria que los trabajadores deban ingresar con antelación a su horario establecido para poder cumplir con la obligación de cambiarse de ropa, si bien es cierto es una obligación establecida por el empleador, el cambio de ropa forma parte de la jornada de trabajo, no lo es establecer que ineludiblemente, dicha obligación deba ser cumplida fuera del horario de trabajo y en sobretiempo como indica la Sub Intendencia,

⁴ **Artículo 55.- De los recursos administrativos**

Los recursos administrativos previstos en el procedimiento sancionador son los siguientes:

b) Recurso de apelación: se interpone ante la autoridad que emitió la resolución en primera instancia a fin de que lo eleve a su superior jerárquico, el que resolverá sobre el mismo. El recurso debe indicar los fundamentos de derecho que lo sustenten”.

(...)

“El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios (...)”



estableciendo como ocurre en la realidad se muestra un ejemplo de casos en el que los trabajadores registran su ingreso conforme su horario establecido o incluso con minutos de retraso. Es falso que la obligación de cambiarse y entregar el uniforme al finalizar las labores asistenciales deba ser realizada con posterioridad al horario de trabajo, que igual al caso expuesto dicha actividad bien pueda realizarse sin inconveniente alguno dentro del horario establecido.

- (iii) Que, los trabajadores afiliados al SUTACAS, cuya asistencia ha sido analizada en el presente procedimiento, no todos realizan las mismas funciones ni ocupan cargos idénticos, por ende sus funciones /obligaciones no son las mismas. Respecto al relevo hombre a hombre, conviene precisar el hecho que únicamente los licenciados en enfermería cuenta con la obligación legal de realizar el mismo- entrega de servicios (relevo), por lo que no se ha considerado la diversidad de funciones que los trabajadores desempeñan por los puestos que ocupan.
- (iv) Que, la Sub Intendencia considera prima facie que toda permanencia de los trabajadores más allá de su horario corresponde, indefectiblemente, a la realización de labores en sobretiempo, falacia en la que arriba, también como consecuencia de la inaplicación de las normas glosadas pues en ningún punto de la resolución se menciona medio probatorio alguno que acredite la existencia de una prestación efectiva de servicios en beneficio de Callao Salud.
- (v) Que, conforme la política de jornada extraordinaria de Callao Salud, para la prestación de servicios en sobretiempo, un trabajador debe contar con la autorización previa y expresa de su empleador, para cuyos efectos debe suscribir una papeleta que debe ser tramitada con no menos de 24 horas de anticipación a la prestación del servicio en sobretiempo.
- (vi) Que, la resolución contiene un error en cuanto al cálculo del tiempo efectivamente laborado, esto al haber considerado todas las tardanzas como tiempo en que dichos trabajadores presentaron efectivamente sus servicios, adicionando dichos minutos a su récord de asistencia, dicho error no solo representa un cálculo indebido del tiempo efectivamente laborado, sino que además, al convalidar dicho error se estaría creando un incentivo perverso al avalar el abuso de derecho, pues todo trabajador que presentara una tardanza estaría percibiendo remuneraciones por tiempo que no ha sido efectivamente laborado, y, en caso realizara una compensación de dicha tardanza en el día en que ocurrió, estaría percibiendo un pago con un recargo indebido por un trabajo en sobretiempo inexistente.
- (vii) Que, se vulnera el principio de ne bis in ídem; por la imposibilidad de iniciar dos procedimientos en sede administrativa contra el mismo sujeto, que versen sobre los mismos hechos, pues ello implica no sólo el uso ineficiente de los recursos estatales y la afectación a la seguridad jurídica de los administrados, sino que además implica una violación al debido procedimiento administrativo por infringir el ne bis in ídem.
- (viii) Respecto a la multa por incumplir con la medida inspectiva de requerimiento, la misma configura una doble sanción, y una multa por dicho concepto representaría una trasgresión al principio de non bis in ídem, ser sancionados por no cumplir con las supuestas infracciones determinadas por el inspector resulta una vulneración a nuestro derecho de defensa,

II. CUESTIONES EN ANÁLISIS

1. Establecer si los argumentos sostenidos por la inspeccionada contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.



2. Determinar si corresponde confirmar la Resolución de Sub Intendencia apelada, por haber incurrido la inspeccionada en la infracción previstas en el RLGIT.

III. CONSIDERANDOS

3.1. De la supuesta prescripción respecto a la infracción detectada en materia de relaciones laborales.

- 3.1.1. Sobre lo argumentado en el numeral **i)** del recurso de apelación, resulta apropiado señalar que mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 25 de enero de 2019, se aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la LPAG), el cual recoge en el inciso 5 de su artículo 247°, el Principio de Retroactividad Benigna, según el cual, *las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.*
- 3.1.2. El Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 06 de agosto de 2017, modificó el artículo 51° del RLGIT, indicándose que la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones prescribe, ya no a los cinco (5) años como antes estaba previsto, sino a los cuatro (4) años, y que esta determinación se realiza conforme a lo dispuesto en el artículo 252° del TUO de la LPAG.
- 3.1.3. Posteriormente, mediante Resolución de Superintendencia N° 218-2017-SUNAFIL, de fecha 31 de octubre de 2017, se aprueban los criterios normativos adoptados por el "*Grupo de Trabajo de Análisis de Criterios en materia legal aplicables al Sistema Inspectivo*", entre los cuales se encuentra el criterio sobre prescripción administrativa:

TEMA	VOTACIÓN	ACUERDO
La prescripción administrativa	UNANIMIDAD	El plazo de prescripción de cuatro (4) años para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral, es aplicable para todos los hechos constitutivos de infracción, incluso si ocurrieron antes del 16 de marzo de 2017.

- 3.1.4. En atención al principio de retroactividad benigna y considerando que, actualmente, tal como lo establece el numeral 252.3 del artículo 252° del TUO de la LPAG, la autoridad debe evaluar de oficio la prescripción, asimismo, los administrados pueden plantear la prescripción por vía de defensa y la autoridad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos, por lo que corresponde en primer término, que este Despacho analice si al momento en que se emitió la resolución apelada, esto es al 21 de octubre de 2020, habría prescrito el plazo que tenía la autoridad de primera instancia para determinar cómo infracciones los incumplimientos constatados en la etapa inspectiva, el cual es de cuatro (4) años máximo, para lo cual se debe tener en cuenta las reglas de cómputo previstas en el numeral 252.2 del artículo 252° del TUO de la LPAG (sobre el inicio, la suspensión y la reanudación del plazo de prescripción).
- 3.1.5. Cabe tener en cuenta además que mediante Resolución de Superintendencia N° 110-2019-SUNAFIL de fecha 15 de marzo de 2019, se han aprobado los criterios normativos adoptados por el "*Comité de Criterios en materia legal aplicables al Sistema de Inspección del Trabajo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL*", donde se indica respecto al cómputo del plazo de prescripción lo siguiente: "*(...) a efectos de determinar el dies a quo, es*



fundamental efectuar un análisis caso por caso para distinguir las diversas clases de infracción, para lo cual será necesario acudir a la norma que prevé la conducta infractora y examinar la acción o acciones concretas que se tipifican como ilícito administrativo, para precisar en qué momento se consume la infracción y se inicia el cómputo de la prescripción. 1) La infracción instantánea se consume con la conducta misma, sin que la situación ilícita sea permanente o duradera en el tiempo. Por lo tanto, el plazo de prescripción empieza a computarse desde la consumación de la infracción, esto es, desde la realización de la conducta infractora. 2) La infracción instantánea con efectos permanentes es aquella que, asimismo, se consume en el mismo acto, pero produce un estado de cosas antijurídico permanente. En este caso, el plazo de prescripción se inicia desde que se ha consumado la infracción, esto es, desde que se ha creado la situación antijurídica. (...)."

- 3.1.6. En ese sentido, para determinar la prescripción de la infracción en materia de relaciones laborales en el presente caso, el cómputo del plazo debe efectuarse a partir de la fecha en que las infracciones se hubieran cometido, para lo cual es necesario considerar los plazos legales previstos para cumplir con las obligaciones sociolaborales materia de análisis.
- 3.1.7. Que, en el presente caso, de la evaluación del expediente se aprecia que el presente procedimiento se inicia a razón de una denuncia administrativa, para posteriormente la Administración formular la Orden de Inspección N° 1462-2019-SUNAFIL/IRE-AL emitida en 05 de julio de 2019, por medio de la cual se ordena inspección a la materia relacionada a las horas extras, constatando los inspectores comisionados responsabilidad del inspeccionado conforme se evidencia del Acta de Infracción N° 334-2019 de fecha 15 de octubre de 2019, iniciándose procedimiento administrativo sancionador en fecha 04 de febrero de 2020. Estando a lo expuesto, los inspectores comisionados a través de las actuaciones inspectivas desplegadas a lo largo del presente procedimiento, establecieron como hechos constatados el incumplimiento de las obligaciones socio laborales por parte de sujeto inspeccionado consistentes en no acreditar el pago de trabajo en sobretiempo, el mismo que se circunscribe únicamente a los años: 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019.
- 3.1.8. Vale decir que, conforme lo consignado en el acápite 3.1, de la resolución apelada el inferior en grado, habría desarrollado y determinado correctamente el periodo mediante el cual operó el plazo de prescripción y sobre el cual no tiene competencia para determinar la comisión de infracciones, esto anterior al 19 de mayo de 2016, por haber transcurrido más de cuatro (04) años desde la fecha de inicio del procedimiento administrativo sancionador, de igual modo, el administrado también debe tener presente la suspensión del cómputo de plazos del procedimiento administrativo sancionador desde el 16 de marzo hasta el 26 de junio de 2020 en atención al estado de emergencia nacional ordenada por el Gobierno Central a consecuencia del brote del Covid-19, es por ello, esta instancia coincide con el análisis realizado por el inferior en grado.
- 3.1.9. De modo que, al quedar determinada en la resolución materia de apelación como primer fundamento, el plazo de prescripción, lo señalado en el Cuadro N° 01 de la misma se entiende de carácter referencial en cuanto a los periodos mencionados en coherencia con lo expuesto a través del Acta de Infracción, puesto que, en el Cuadro N° 02 que determina la responsabilidad del sujeto inspeccionado, la sanción a imponer no cita el periodo prescrito, razón por la cual lo argumentado por el inspeccionado carece de fundamento.



3.2. De la infracción subsumida en el numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT, relacionada con el trabajo en sobretiempo.

- 3.2.1. Respecto a lo argumentado en el numeral ii) y iii) del recurso de apelación, conforme a las investigaciones realizadas por los inspectores comisionados durante la etapa de investigación corresponde precisar que los trabajadores afectados realizaron trabajo en sobretiempo antes y después de la jornada de trabajo diaria de acuerdo con lo consignado en el registro, siendo que, por orden del sujeto inspeccionado los trabajadores deben registrarse al momento de ingresar luego de vestirse con el uniforme otorgado por el empleador y el registro de la salida antes de cambiarse el uniforme y dejarlo en la lavandería.
- 3.2.2. En el sentido que, fue el propio administrado quien estableció y/o determinó sancionar al trabajador en contraposición de los artículos 18° y 56° del Reglamento Interno de Trabajo-RIT de Callao Salud S.A.C., esto en referencia a los turnos continuados y relevos mediante el sistema de hombre a hombre en el cual no pueden abandonar su trabajo mientras no haya llegado su relevo, del mismo modo, por no cumplir estrictamente con las disposiciones legales vigentes con el RIT, en el que entre otros se indica el uso obligatorio del uniforme del trabajo, punto que se corrobora que a mérito de la dación de esta norma interna, el sujeto inspeccionado en calidad de empleador, se encuentra estrictamente disponiendo de los trabajadores afectados, al punto de apercibirlos con sanciones en caso de verificarse el incumplimiento en el extremo de los citados artículos del RIT, ejerciendo así el inspeccionado su poder de dirección conforme el RIT y también conforme lo visualizado en el *Manual de acogida* según lo siguiente:

UNIFORMES Y BATAS:

Se hará entrega del uniforme el primer día de trabajo en el servicio correspondiente. El uso del uniforme es obligatorio para el personal asistencial y de admisión.

Para el personal asistencial:
No se puede sacar el uniforme de las instalaciones del hospital y/o policlínico, así como tampoco guardarlo en el área de trabajo, casilleros o similares

Es obligatorio recoger y entregar el uniforme diariamente a lavandería, antes de iniciar el turno y después de finalizarlo. La lavandería es el único

lugar designado para resguardo y administración de los uniformes.

El uniforme consta de dos piezas, pantalón y chaqueta, las cuales se deberán usar en conjunto. Si se desea adicionar algún elemento al uniforme, como un polo, cafarena o guardapolvo, éste deberá ser blanco sin logotipos. Asimismo los zapatos deberán ser blancos y cerrados.

- 3.2.3. Bajo este contexto, en las actuaciones inspectivas se ha evidenciado que, entre la hora real de ingreso y el de salida, hay un lapso de tiempo en el que los trabajadores afectados están a disposición del sujeto inspeccionado, tiempo que no ha sido contabilizado por el sujeto inspeccionado dentro de la jornada de trabajo; de este modo el tiempo que el trabajador utiliza para el cambio de uniforme y la espera el relevo cuando el propio empleador lo fija, debe incluirse dentro de la misma, por lo que este extremo del descargo debe ser desestimado.
- 3.2.4. En relación a lo argumentado en el numeral iv) y v) del recurso de apelación, cabe señalar que, el artículo 9 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR dispone que: *“El trabajo en sobretiempo es voluntario, tanto en su otorgamiento como en su prestación. (...) No obstante, en caso de acreditarse una prestación de servicios en calidad de sobretiempo aun cuando no hubiera disposición expresa del empleador, se entenderá que ésta ha sido otorgada tácitamente, por lo que procede el pago de la remuneración correspondiente por el sobretiempo trabajado”*. En el caso de autos, si bien los trabajadores afectados no presentaron la papeleta respectiva conforme la política de jornada extraordinaria de Callao Salud, a efectos de contar con la



autorización expresa de la inspeccionada para realizar el trabajo en sobretiempo, conforme lo regulado en su norma interna, de acuerdo con la citada norma legal se entiende que la inspeccionada otorgó autorización tácita para su prestación, correspondiendo el pago de la remuneración por el sobretiempo trabajado, conforme a ley; por consiguiente, lo alegado por la inspeccionada resulta insuficiente para desvirtuar la prestación de trabajo en sobretiempo, si se tiene en cuenta que, corresponde a la inspeccionada adoptar los mecanismos necesarios para el retiro inmediato de los trabajadores del centro laboral, una vez culminado el horario de trabajo, conforme lo establece el artículo 7 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, situación que no fue acreditada por la inspeccionada.

- 3.2.5. De lo argumentado en el numeral **vi)** del recurso de apelación, conviene citar lo prescrito en el artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, *“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 sanciones 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”.*
- 3.2.6. En ese sentido, las tardanzas de los trabajadores en relación al récord de asistencia es competencia única del empleador que tiene la facultad para reglamentar las sanciones de considerarlo necesario, asimismo, es correcto señalar que se pueden compensar las tardanzas pero siempre y cuando exista acuerdo entre las partes, lo que en el presente caso no se evidencio, por lo que, esta Intendencia comparte el criterio establecido por la autoridad de primera instancia que determinó la responsabilidad del sujeto inspeccionado por el incumplimiento del pago por el trabajo en sobretiempo en perjuicio de noventa y seis (96) trabajadores, hecho por el cual la inspeccionada incurrió en la infracción tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25° del RLGIT: *“El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la jornada de trabajo, refrigerio, trabajo en sobretiempo, trabajo nocturno, descanso vacacional y otros descansos, licencias, permisos y el tiempo de trabajo en general”.*

3.3. De la supuesta vulneración al principio de non bis in ídem

- 3.3.1. En referencia a lo argumentado en el numeral **vii)** del recurso de apelación mediante el cual el sujeto inspeccionado alega vulneración al principio *non bis in ídem*, por la imposibilidad de iniciar dos procedimientos en sede administrativa contra el mismo sujeto, que versan sobre los mismos hechos; se debe señalar al administrado que en el caso de autos, si bien es cierto, por medio de la Orden de Inspección N° 1966-2018-SUNAFIL/IRE-CAL se inició un procedimiento de investigación a Callao Salud S.A., a efectos de verificar la materia relacionada a las horas extras y registro de control de asistencia, no obstante, este procedimiento terminó con la emisión de un informe en el que el inspector comisionado señaló que no se pudo concluir con las actuaciones inspectivas encomendadas, lo que no ocurrió en el presente caso, toda vez que, estando a lo expuesto, se consideró correctamente generar nueva Orden de Inspección N° 1462-2019-SUNAFIL/IRE-CAL a efectos de dilucidar la denuncia interpuesta por el Sindicato Unido de Trabajadores Asistenciales de Callao Salud-SUTACAS en relación a la materia-horas extras, procedimiento de investigación que concluyó con la emisión del Acta de Infracción N° 334-2019-SUNAFIL/IRE-CAL y por consiguiente con el inicio del procedimiento



administrativo sancionador de conformidad con el artículo 17° del RLGIT, modificado mediante Decreto Supremo N° 016-2017-TR⁵.

- 3.3.2. Ahora bien, el hecho de que en la primera orden originada a Callao Salud S.A., no se haya podido concluir con las actuaciones inspectivas, no es óbice para que el Sistema de Inspección del Trabajo genere otra orden inspección dado que en la primera orden de inspección conforme lo citado en el párrafo anterior no pudo ser verificado el cumplimiento o incumplimiento a la normatividad vigente, debiéndose tener presente que la finalidad de la Inspección del Trabajo es vigilar el cumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, y en su caso exigir que se adopten las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las mismas, en caso de contravención al ordenamiento jurídico sociolaboral, conforme lo regulado en el artículo 3 de la LGIT⁶, lo cual no significa de ninguna manera vulneración al citado principio.
- 3.3.3. Sobre lo argumentado en el numeral **viii)** del recurso de apelación, el sujeto inspeccionado manifiesta que se está vulnerando el principio *non bis in ídem* al imponer una doble sanción por los mismos sujetos, hechos y fundamentos, en tanto que se sancionó por incumplimiento en materia de relaciones laborales y labor inspectiva, sin embargo, se debe señalar que al imponer a la inspeccionada sanción por una (01) infracción en materia de relaciones laborales, y una (01) infracción a la labor inspectiva, no se ha vulnerado el principio *no bis in ídem* toda vez que, tal principio es aplicable cuando en las sanciones administrativas se presenta la triple identidad establecida en el numeral 11 del artículo 248° de la LGAP⁷, es decir, se presentan los mismos sujetos, hechos y fundamentos.
- 3.3.4. En el presente caso, los hechos materia de sanción, son distintos, ya que el primero está referido al incumplimiento del pago de trabajo en sobretiempo, y la otra es por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento programada por los Inspectores comisionados en fecha 30 de setiembre de 2019. Por otra parte, los fundamentos, entendido como el bien jurídico protegido por la norma sancionadora, tampoco son idénticos: por un lado, la sanción por infracción en materia de relaciones laborales es el de vigilar el cumplimiento de la normativa mientras que, por otro, en materia de labor inspectiva la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir

⁵ Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado mediante Decreto Supremo N° 016-2017-TR

Artículo 17.- Finalización de las actuaciones inspectivas

17.1 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias no se hubiera comprobado la comisión de infracciones, los inspectores emiten el informe de actuaciones inspectivas, dando fin a la etapa de fiscalización. En estos casos, la autoridad competente dispone el archivo del expediente.

(...)

17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores emiten medidas de advertencia, requerimiento, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización. La autoridad competente puede ordenar su seguimiento o control, mediante visita de inspección, comparecencia o comprobación de datos, para la verificación de su cumplimiento. Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización.

⁶ Ley General de Inspección del Trabajo- Ley N° 28806

Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales (...)"

⁷ **11. Non bis in ídem.** - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.



los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por la inspeccionada de manera previa al inicio del procedimiento sancionador. En tal sentido, no corresponde la aplicación del aludido principio, al no existir triple identidad exigida por Ley.

- 3.3.5. Finalmente, en todo el procedimiento sancionador se ha garantizado el debido procedimiento y ha prevalecido el fin del Sistema Inspectivo que es la vigilancia del cumplimiento de la normativa vigente en materia de relaciones laborales, no encontrándose indicios para que se declare la nulidad del acto administrativo materia de análisis, concluyéndose así que los argumentos expuestos por la inspeccionada no enervan el mérito de los resuelto por el inferior en grado, toda vez que, no desvirtúan las infracciones materia de sanción; siendo de aplicación la presunción prevista en los artículos 16° y 47° de la LGIT⁸, en virtud del cual los hechos constatados por los inspectores del trabajo se presumen ciertos, salvo prueba en contrario.
- 3.3.6. Por las consideraciones expuestas en la presente resolución esta Intendencia considera que el inferior en grado ha actuado conforme a Ley, con la debida aplicación de la LGIT y RLGIT, por lo que, corresponde confirmar en todos sus extremos el pronunciamiento venida en alza.

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, avocándose al conocimiento de la presente causa el funcionario que suscribe, por disposición superior, de acuerdo con la designación efectuada mediante Resolución de Superintendencia N° 222-2020-SUNAFIL;

SE RESUELVE:

- PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la inspeccionada, en contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 243-2020-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE.
- SEGUNDO.** - **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 243-2020-SUNAFIL/IRE-CAL/SIRE, de fecha 21 de octubre de 2020, la misma que impone una sanción de multa a la inspeccionada, **CALLAO SALUD S.A.C.**, por la suma de **S/ 83,160.00 (Ochenta y tres mil ciento sesenta con 00/100 soles)**; por los fundamentos contenidos en la presente resolución.
- TERCERO.** - **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR.

HÁGASE SABER. –

⁸ Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806

(...)

Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción

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