

**RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 010-2021-SUNAFIL/IRE-ICA**

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 180-2018-SUNAFIL/IRE-ICA
SUJETO RESPONSABLE : CORPORACION ACEROS AREQUIPA S.A.
RUC : 20370146994

Ica, 22 de enero de 2021.

VISTO: El Recurso de Apelación, de fecha 08 de enero de 2020, interpuesto por la empresa **CORPORACION ACEROS AREQUIPA S.A.** (en adelante el **sujeto responsable**), en contra de la Resolución de Sub Intendencia N° 504-2019-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA, de fecha 21 de noviembre de 2019, expedida en el marco del procedimiento administrativo sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, **LGIT**) – y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES:**Del procedimiento de actuaciones inspectivas:**

Mediante la Orden de Inspección N° 810-2018-SUNAFIL/IRE-ICA, de fecha 06 de agosto de 2018, se dio inicio al procedimiento de verificación de cumplimiento del ordenamiento sociolaboral en contra del sujeto responsable; habiendo finalizado dicho procedimiento con la emisión del Acta de Infracción N° 142-2018, de fecha 16 de octubre de 2018, en la que se detectaron dos (02) infracciones en materia de Relaciones Laborales y una (01) infracción a la Labor Inspectiva.

De la Imputación de Cargos:

Obra en autos, la imputación de Cargos N° 45-2019-SUNAFIL/IRE-SIAI-ICA, de fecha 05 de abril de 2019, en el cual se detectaron dos (02) infracciones en materia de Relaciones Laborales y una (01) infracción a la Labor Inspectiva, en el que se le otorga al sujeto responsable un plazo de 05 días hábiles, para que formule los descargos correspondientes.

Del informe Final de Instrucción:

Que el Informe Final de Instrucción N° 54-2019-SUNAFIL/IRE-SIAI-ICA, de fecha 24 de mayo de 2019, en el que concluye que el sujeto responsable ha incurrido en dos (02) infracciones en materia de Relaciones Laborales, y una (01) infracción a la Labor inspectiva, en el que se le otorga un plazo de 05 días hábiles, para que exponga los alegatos correspondientes.

De la Resolución de Sub Intendencia:

La Resolución de Sub Intendencia N° 504-2019-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA, que en mérito al Acta de Infracción N° 142-2018, impone sanción de multa al sujeto responsable por la suma de **S/ 490,218.75 (Cuatrocientos noventa mil doscientos dieciocho con 75/100 SOLES)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy grave** en materia de Relaciones Laborales, por realizar actos de discriminación directa o indirecta, en perjuicio de mil ciento cuatro (1,104.00) trabajadores; y, sancionada en el numeral **25.17** del artículo **25°** del D.S N° 019-2006-TR y sus modificatorias.



- Una infracción **Muy grave** en materia de Relaciones Laborales, por realizar actos que afectan la libertad sindical del trabajador o de la organización de trabajadores, en perjuicio de trescientos noventa y siete (397) trabajadores; y, sancionada en el numeral **25.10** del artículo **25°** del D.S N° 019-2006-TR y sus modificatorias.
- Una infracción **Muy grave** a la labor inspectiva, por No cumplir oportunamente con el requerimiento de adopción de medida inspectiva, notificado el día 05 de octubre de 2018, en perjuicio de trescientos noventa y siete (397) trabajadores; y, sancionada en el numeral **46.7** del artículo **46°** del D.S. N° 019-2006-TR y sus modificatorias.

Del recurso de apelación presentado por el sujeto responsable:

Con fecha 08 de enero de 2020, el sujeto responsable, interpone recurso de apelación, contra la Resolución de Sub Intendencia N° 504-2019-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA, de fecha 21 de noviembre de 2019, dentro del plazo establecido en el literal a) del artículo 49° de la Ley y conforme a los requisitos de Ley.

Estando el recurso presentado, el sujeto responsable señala como argumento, lo siguiente:

1. Que es falso que hubiere un grupo que reciba un trato diferenciado, dado que nuestros argumentos no se aprecia una diferenciación no razonable, por el contrario la empresa en todo momento consideró que el personal sindicalizado efectivamente recibiera los incrementos pero que estos se darían al cierre de la negociación, teniendo en cuenta el procedimiento preestablecido por la normativa nacional, percibiendo además, los correspondientes reintegros remunerativos, por lo tanto, la empresa previó que en la práctica no existiría ningún perjuicio. Por lo tanto, es necesario reiterar ante esta instancia que la única diferencia con los trabajadores no sindicalizados está en la fuente de otorgamiento, lo cual en ningún modo constituye un acto de discriminación. Ahora, pese a haber puesto de conocimiento de esta situación durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas y en los escritos de descargos presentados en el procedimiento sancionador, la autoridad de trabajo de forma arbitraria e injusta cuestiona un supuesto trato desigual y diferenciado que no tiene asidero en los hechos expuestos anteriormente, más aun cuando se demostró que la última propuesta realizada por nuestra empresa al sindicato fue de S/ 4.50 (CUATRO SOLES Y CINCUENTA Y 00/00 SOLES), es decir, un incremento mayor otorgado, unilateralmente, a los trabajadores no sindicalizados, con lo cual demostramos que no existe ningún elemento que pudiere avalar un argumento de prácticas de discriminación.
2. En efecto, de la resolución materia de apelación se evidencia que la autoridad inspectiva no han tenido mayores argumentos que al utilizar y basarse en su "particular interpretación" de criterios establecidos en pronunciamientos judiciales y de doctrina, como si fueran autoridades judiciales que deben resolver una litis entre dos partes. Ello desnaturaliza el procedimiento administrativo de inspección y, principalmente incumple con los principios de legalidad, imparcialidad y objetividad y de equidad previstos en el artículo 2° de la Ley N° 28806.
3. Asimismo, recientemente (diciembre de 2018), la Corte Suprema de Justicia de la República, a través de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social ha emitido la Casación Laboral N° 20956-2017 cuyos alcances son los siguientes:



- a) No es permitido a los empleados extender los beneficios del convenio colectivo a trabajadores que “no forman parte” de dicho convenio colectivo.
 - b) No hay impedimento para que el empleador, por acto unilateral, pueda otorgar derechos similares (a los establecidos en convenio colectivo) a los trabajadores no sindicalizados.
 - c) Más aún, si-por la periodicidad en su otorgamiento- los derechos y beneficios similares otorgados a los no sindicalizados se vuelven obligatorios, deberán seguir siendo otorgados por el empleador (a los no sindicalizados), independientemente que exista con el sindicato por beneficios similares.
 - d) Los beneficios otorgados a los no sindicalizados, NO PUEDEN SER MATERIA DE RECLAMO POR LOS SINDICALIZADOS (para que -a su vez les sean extendidos) aduciendo “discriminación Laboral”. Ello limitaría la facultad del empleador de otorgar unilateralmente mejoras a los trabajadores que ejercen su derecho a la libertad sindical “negativa” (“no afiliarse” al sindicato).
4. Por otro lado tenemos que, siendo que la materia de la inspección es determinar si hubo o no discriminación y/o prácticas antisindicales todo ello POR UN MISMO HECHOS (el haber otorgado un incremento remunerativo a los trabajadores no sindicalizados vez que los trabajadores sindicalizados logran incrementos remunerativos a través de los convenios colectivos suscritos con CAASA) no cabe que- antes de concluir el procedimiento inspectivo y vía una “medida de requerimiento” se nos quiera obligar a cumplir el pago de sumas cuya procedencia o no en el descuento es – precisamente- materia de inspección. Es decir, por un mismo hecho se nos estaría imputando dos infracciones y sancionando doblemente. Ello constituye una violación al principio de non bis in ídem, por el cual una persona no puede recibir sobre sanción administrativa por el mismo hecho.
5. Como lo sostiene el numeral 1.4 del art. IV del TUO de la LPAG referido al Principio de Razonabilidad, las decisiones de la autoridad administrativa cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin que responda a los estrictamente necesario para la satisfacción de su contenido”.
6. De otro lado las sanciones (“MULTAS”) que se proponen en atención a lo prescrito en el art. 48.1-B y en el art. 48.1-C se origina por la supuesta comisión de dos infracciones: la discriminación y los actos antisindicales. Sin embargo, ambas (supuestas) infracciones SE BASAN EN UN SOLO HECHO: el haber otorgado un incremento remunerativo sólo a los trabajadores NO sindicalizados. Siendo ello así, y en el supuesto negado que existiera fundamento para determinar la comisión de ambas infracciones, resulta de aplicación lo establecido en el art. 48-A del D.S N° 19-2006-TR, que a la letra dice “Cuando una misma acción u omisión del empleador constituye más de una infracción prevista en el presente reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad.

II. CONSIDERANDOS:

Respecto a los actos de discriminación

- 2.1. Con relación a lo señalado en el numeral 1 del recurso de apelación, previo análisis de lo



actuado es pertinente señalar que la resolución a la que alude el sujeto responsable contiene una motivación suficiente, teniendo en cuenta que en la resolución apelada se ha cumplido con precisar en el considerando 8, que el pronunciamiento que en ella descansa se ha tomado en cuenta los alegatos que resulten relevantes y congruentes respecto a la infracción detectada, referida a la discriminación salarial, como a la libertad sindical.

- 2.2. En el caso de autos, en la emisión de la resolución de sub intendencia, se advierte específicamente en los considerandos 39, 42 y 44; que, la autoridad de primera instancia ha desvirtuado los argumentos esgrimidos por el sujeto responsable en su escrito de descargos, habiendo valorado los argumentos esbozados; del mismo modo el Acta de infracción cumple con las mismas reglas, por lo cual al tratarse de la misma argumentación que el sujeto responsable utiliza para su escrito venida en alzada, este despacho considera que en este extremo el argumento propuesto debe desestimarse.
- 2.3. En ese sentido, este despacho fortifica lo señalado por los inspectores comisionados, la Autoridad instructora y la autoridad de primera instancia, toda vez que los actos realizados por el sujeto responsable corresponden a un trato diferenciado injustificado, el cual obedece a que **únicamente** a los trabajadores "no sindicalizados", les haya otorgado un incremento en su remuneración básica equivalente a S/ 4.00 soles, demostrando a todas luces que el trato diferenciado se basa en un motivo prohibido, como es, el de pertenecer a una organización de trabajadores es decir estar "sindicalizados" y ello ha producido el menoscabo en el reconocimiento de un goce de derecho, como es el incremento de las remuneraciones.
- 2.4. Ahora bien, es preciso indicar que si bien el sujeto responsable manifiesta que a los trabajadores "sindicalizados" se les propuso el incremento de S/ 4.50 soles sobre su remuneración básica, queriendo con ello desvirtuar la discriminación abordada, y aducir la existencia de una igualdad; es preciso indicar que ello no dejó de ser una "PROPUESTA" más no un hecho concreto, que se haya producido en el momento que se configuró el beneficio (mayo 2018) para los trabajadores "no sindicalizados". Por lo tanto, el trato desigual que sin justificación razonable se ejerció sobre un grupo de trabajadores "sindicalizados" es considerado y colegido por este despacho como un acto de discriminación.

Respecto al respaldo jurídico del acta de infracción

- 2.5. Con relación a lo señalado en el numeral 2 descrito en la presente resolución, resulta pertinente señalar que, la resolución de sub intendencia objeto de apelación, no se encuentra únicamente motivada con los argumentos y normas legales ahí descritas, sino que también respaldaron su posición con pronunciamientos en vía judicial y doctrinas referentes al caso en concreto.
- 2.6. En ese sentido, si bien nos encontramos ante un procedimiento sancionador, desarrollado en vía administrativa, es cierto también que, dentro de las fuentes del procedimiento administrativo, que señala el T.U.O de la Ley de Procedimiento Administrativo General, se encuentra expresamente dentro de ellas, **las jurisprudencias provenientes de las autoridades jurisdiccionales que interpreten disposiciones administrativas**, así como también los **tratados y convenios internacionales incorporados al Ordenamiento Jurídico Nacional**, ello en concordancia con el artículo V del TUO de la Ley 27444; en ese contexto queda demostrado que le es permisible a la resolución de sub intendencia avocarse a jurisprudencia y doctrinas vinculantes al caso en concreto, así como la exposición de convenios internacionales, que se discurren transgredidos por el incumplimiento sociolaboral.



- 2.7. En consecuencia, las Jurisprudencias desarrolladas por el inferior en grado en la resolución de sub intendencia, objeto de apelación, se encuentra dentro de los parámetros permitidos y resguardada en función a las fuentes del procedimiento administrativo sancionador, quedando desvirtuado lo esgrimido por el sujeto responsable al carecer de asidero legal.

Sobre la Casación Laboral N° 20956-2017

- 2.8. En relación al argumento respaldado por la Casación Laboral exhibida por el sujeto responsable y que es resumida en el numeral 3 de la presente resolución, es pertinente manifestar en principio que, el recurso de casación, buscando la finalidad principal de unificar la jurisprudencia nacional, se encamina **en cada caso particular**, a estudiar y a decidir si la ley sustantiva ha sido o no violada por sentencia de un tribunal.
- 2.9. Bajo esa premisa se tiene que la Casación laboral N° 20956-2017, en su considerando "**Decimo Cuarto**", señala expresamente una situación distinta a los hechos que acarrear la presente resolución, por cuanto lo indicado en ello no genera un precedente, ni patrón a adoptar, toda vez que en aquel caso, se extendieron beneficios económicos otorgados a trabajadores sindicalizados por medio de negociación colectiva, que luego le fueron extendidos a trabajadores que no se encontraban sindicalizados; siendo a todas luces una figura disímil y contraria al hecho que estamos analizando, por cuanto resulta ineficaz tomarlo en consideración.
- 2.10. Cabe destacar que resulta justificada que dentro de una misma categoría puedan recibir remuneraciones diferentes, bajo criterios objetivos como antigüedad, el desempeño, la negociación colectiva, la escasez de oferta de mano de obra calificada para un puesto determinado, el costo de vida, la experiencia laboral, el perfil académico o educativo, el desempeño, el lugar de trabajo, entre otros; sin embargo en el caso en concreto que nos atañe, dicho aumento en la remuneración básica fue extendido únicamente a los trabajadores "no sindicalizados", sustentando el sujeto responsable que fue en razón a que los "trabajadores sindicalizados" lo puedan obtener por negociación colectiva, habiendo transgredido con ello lo respaldado por la Constitución Política del Perú en cuanto a la discriminación, toda vez que ello no es un criterio objetivo para haber realizado dicha distinción, en donde los trabajadores "**no sindicalizados**", tiene ventajas económicas, sobre los "**sindicalizados**".
- 2.11. En consecuencia, de ello, los inspectores comisionados dejaron constancia que dicho accionar puso en riesgo el derecho a la Libertad Sindical, toda vez que, dentro del periodo de **junio 2018 a agosto 2018**, se efectuaron desafilaciones al Sindicato de Trabajadores de empresa Corporación Aceros Arequipa S.A. siendo un total de once (11) trabajadores.
- 2.12. De acuerdo al Convenio número 87 de la Organización Internacional de Trabajo, la libertad sindical comprende la libertad de fundar sindicatos sin autorización previa, libertad de afiliación sindical, libertad de autorregulación sindical y libertad de acción sindical. La libertad sindical tiene un doble contenido: un aspecto orgánico y un aspecto funcional. El primero consiste en la facultad de toda persona de constituir organizaciones con el propósito de defender sus intereses gremiales. El segundo consiste en la facultad de afiliarse (libertad sindical individual positiva) o no (libertad sindical individual negativa) a aquel tipo de organizaciones. A su vez, **implica la protección del trabajador afiliado frente a actos que**



perjudiquen sus derechos y tengan como motivación real su condición de afiliado o no afiliado a un sindicato u organización análoga; es decir, la protección por pertenecer, participar o no de actividades sindicales.

- 2.13.** En ese sentido, si bien el sujeto responsable aduce que así como existieron desafiliaciones también hubieron afiliaciones, considerando ellos a un total de (08) trabajadores afiliados dentro del periodo enero a agosto 2018, no obstante a ello, si contabilizamos los afiliados desde el periodo en donde se incrementó la remuneración básica a los trabajadores **no sindicalizados**, es decir desde **mayo 2018**, solo fueron (03) los trabajadores afiliados, dos en el mes de junio y uno en el mes de agosto, afianzando con ello que serían aún más los afiliados de no haber existido la discriminación.
- 2.14.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación se desestiman en dicho extremo, al no desvirtuar la infracción en la que ha incurrido el sujeto responsable.

Sobre la aplicación del non bis in ídem

- 2.15.** En atención a lo que arguye el sujeto responsable en su escrito venida en alzada, referente al numeral **4** de la presente resolución, cabe señalar que cuando el personal inspectivo compruebe la existencia de infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas (artículo 14 de la LGIT). En ese contexto, resulta importante señalar que a través de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 05 de octubre de 2018, se instó al sujeto responsable para que en el plazo de cinco (05) días hábiles acredite efectuar el incremento remunerativo a la remuneración básica aplicando los mismos criterios utilizados en las Políticas de remuneración a favor de los trabajadores afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPORACION ACEROS AREQUIPA S.A, a favor de (1,104) trabajadores.
- 2.16.** Con relación a ello, cabe hacer un análisis sobre la existencia de la triple identidad en el caso que nos convoca, pues el sujeto responsable alega que se le estaría aplicando una doble sanción por el mismo hecho, esto es, se estaría vulnerando el principio non bis in ídem, correspondiendo señalar lo siguiente:
- a. **Identidad de Sujetos:** En las infracciones imputadas, la pretensión punitiva se ejerce contra el mismo sujeto "CORPORACION ACEROS AREQUIPA S.A."
 - b. **Identidad de Hechos:** En las infracciones imputadas, los hechos que se le atribuyen al sujeto responsable son **distintos**, toda vez que los incumplimientos a las normas sociolaborales son conductas que ocurren con anterioridad a las actuaciones inspectivas, mientras que el incumplimiento a la medida de requerimiento ocurre con posterioridad, con ocasión a la verificación de las infracciones; por lo que, no existe identidad de hechos al tratarse de conductas diferenciadas.
 - c. **Identidad de fundamentos:** En las infracciones imputadas, los bienes jurídicos tutelados son **distintos**; por cuanto las sanciones por **incumplimiento a las normas sociolaborales** protegen bienes jurídicos, relacionados con la **posición de desventaja** que tiene el trabajador en la **relación laboral**, empero la sanción por **incumplimiento a la medida**



inspectiva de requerimiento protege la colaboración para con la labor inspectiva y se tiene por interés jurídico tutelado la **Inspección del Trabajo**.

- 2.17. En ese sentido, de las precisiones realizadas en las líneas precedentes se observa que no ha existido transgresión al principio non bis in ídem, toda vez que los hechos y fundamentos constitutivos en infracción atribuidos al sujeto responsable son distintos como bien lo hemos precisado; desestimándose lo argumentado en este extremo del escrito venida en alzada.

Respecto al Principio de Razonabilidad

- 2.18. Sobre lo señalado por el sujeto responsable en su recurso de apelación, resumido en el numeral 5 de la presente resolución, se obtiene al respecto que la resolución de subintendencia objeto de apelación, se emitió adhiriéndose a los parámetros de graduación y a los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
- 2.19. Es preciso tener en cuenta que el Principio de Razonabilidad señalado en la Ley N° 27444 LPAG, se enfoca a la potestad sancionadora administrativa; sin embargo el presente caso se encuentra amparado por una Ley especial (Ley 28806), en la misma que se determina los principios de la potestad sancionadora tal como se detallan en el artículo 44° de la Ley N° 28806¹ LGIT, en los cuales no se establece el Principio de razonabilidad, toda vez que la aplicación de las multas se encuentran establecidas en la tabla de multa a imponerse y por la cantidad de trabajadores afectados de acuerdo a lo señalado en el artículo 47° de la Ley en mención.
- 2.20. Bajo esa premisa, se tiene que los inspectores comisionados, ***propusieron*** sanción de multa ratificada por el inferior en grado, en donde ***impuso*** sanción de multa, descrita en el cuadro N° 02 de la resolución de primera instancia, en la cual se consideró como criterios objetivos, para el cálculo del monto de la sanción ***(i) la gravedad de las infracciones, (ii) el número de trabajadores; y, (iii) la condición en la que se encuentra el sujeto responsable*** (Microempresa, Pequeña Empresa, No MYPE).
- 2.21. En esa línea, **los criterios adoptados por los comisionados, fueron estimados correctamente en función al artículo 48° del RLGIT, en tanto la proporcionalidad y razonabilidad, se encuentran ya determinada en el artículo en mención**, siendo indebido que este despacho considere criterios ajenos a los ya establecidos a fin de modificar el monto de la multa impuesta. Por cuanto lo alegado por el sujeto responsable en su escrito venida en alzada, se debe desestimar en este extremo.

Sobre el Concurso de Infracciones invocado

¹ Ley N° 28806 Artículo 44.- Principios generales del procedimiento El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios: a) Observación del debido proceso, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho; b) Economía y celeridad procesal, por el que el procedimiento se realiza buscando que su desarrollo ocurra con el menor número de actos procesales y que las partes actúen en el procedimiento procurando actuaciones que no dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin afectar el debido proceso; y, c) Pluralidad de instancia, por el que las partes tienen la posibilidad de impugnar una decisión ante la Autoridad Administrativa de Trabajo.



- 2.22. En el caso de autos se aprecia, que el sujeto responsable solicita se le aplique concurso de infracciones, descrito en el numeral 6 de la presente resolución, en razón a que las multas propuestas **derivan** de la comisión de una misma conducta infractora.
- 2.23. Respecto a lo solicitado por el sujeto responsable debemos manifestar que, uno de los aspectos claves en la aplicación de la institución del concurso de infracciones es definir cuándo estamos frente a un hecho o conducta y cuando frente a una pluralidad de estos; la modalidad del concurso ideal (a diferencia del concurso real de delitos en el que a una pluralidad de acciones se hace corresponder una pluralidad de delitos) **una sola acción genera una pluralidad de infracciones.**
- 2.24. En torno a ello, es importante precisar que la delimitación del **concurso ideal** delimita el ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, **en el sentido de crear un criterio de juzgamiento en caso un hecho involucre la comisión de más de un ilícito**, toda vez que merece un reproche especial debido a sus características (un desvalor de acción y múltiples desvalores de resultado). **En otras palabras, se trata de la atribución de una sola pena especial a un hecho que involucra la comisión de dos o más infracciones;** Por su parte el Principio del Non Bis In Idem, regula en el T.U.O de la LPAG como una prohibición de imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecia la identidad de sujeto, hecho y fundamento. Es decir, este principio prohíbe que un mismo hecho cometido por una persona sea juzgado dos veces por el mismo fundamento².
- 2.25. Como señala Cano Campos³, las teorías de los concursos son, en alguna medida y dependiendo que cada supuesto, una garantía del non bis in ídem
- 2.26. En ese sentido el T.U.O de la LPAG, recoge en el inciso 6 de su artículo 248º, el **Concurso de Infracciones**, según el cual, cuando **UNA MISMA CONDUCTA** califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.
- 2.27. Bajo dicha premisa, se tiene que el hecho cometido por el sujeto responsable recayó en un incremento de remuneración básica únicamente a favor de trabajadores "no sindicalizados" incurriendo con ello en una infracción tipificada en el numeral **25.17** del RLGIT, así mismo dicho hecho trajo como consecuencia que los trabajadores sindicalizados, se hayan desafiliado a la organización sindical, incurriendo con ello en una infracción tipificada en el numeral **25.10** del RLGIT, tal y como dejan constancia de ello, los inspectores comisionados en lo descritos en el numeral **4.18** del ítem de los **hechos constatados** del acta de infracción.
- 2.28. En ese orden de ideas, se tiene entonces que dicha acción realizada por el sujeto responsable trajo como consecuencia la imposición de multa por dos (02) infracciones en materia de Relaciones Laborales; en esa línea debemos traer en colocación el **artículo 48-A** que prescribe lo siguiente: **"Cuando una misma acción u omisión del empleador constituya más de una**

² Notas acerca del concurso de infracciones; Derecho Administrativo Sancionador: Caso Peruano. - José Alonzo Jiménez Alemán.

³ Tomás Cano Campos, "Non bis in Idem, prevalencia de la vía penal y teoría de los concursos en el derecho administrativo sancionador", Revista de la Administración Pública 156, (septiembre-diciembre 2001): 213.



infracción prevista en el presente Reglamento, se aplica la sanción establecida para la infracción de mayor gravedad" (lo subrayado es nuestro).

- 2.29. Ahora bien, si las infracciones son de la misma gravedad se aplicará la sanción de mayor cuantía. En caso de tener la misma cuantía, se multará solo por una, ello en concordancia con la Resolución de Superintendencia N° 233-2017-SUNAFIL, dicho ello este despacho procederá aplicar concurso de infracciones sobre las infracciones descritas en el numeral 01 y 02 del cuadro N° 02 de la resolución de sub intendencia, objeto de apelación, para precisamos que la infracción concursada será la tipificada en el numeral **25.10** del artículo 25 del RLGIT, **quedando subsistente la de mayor cuantía, que resulta ser la infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.**

N°	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	NORMATIVA VULNERADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	N° TRABAJADORES AFECTADOS	MULTA IMPUESTA
01	Relaciones laborales	La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.	Numeral 2) del artículo 2°; y artículo 24° Constitución Política del Estado Art 01 OIT 111 Convenio sobre la Discriminación (empleo y ocupación) Art 7° Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales Art 2° Declaración Universal de los Derechos Humanos	(Numeral 25.17 Art. 25°) D.S.N.° 019-2006-TR y sus modificatorias. MUY GRAVE	1,104	S/ 280,125.00
02	Labor inspectiva	No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de la medida inspectivas notificado con fecha 05 de octubre de 2018	Art. 05, numeral 5.3 de Ley N° 28806, Numeral 18.2 del Art. 18 del Reglamento.	(Numeral 46.7 Art. 46°) D.S.N.° 019-2006-TR, y sus modificatorias. MUY GRAVE	397	S/ 84,037.50 Concurso de infracción
MONTO TOTAL						S/ 364,162.50

- 2.30. Por lo expuesto, lo requerido por el sujeto responsable, es de aplicación para el presente caso en particular, por cuanto en este extremo se concede lo peticionado por el sujeto responsable en su escrito venida en alzada.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41° de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, 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° 216-2020-SUNAFIL:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – Declarar **FUNDADO EN PARTE** el Recurso de Apelación interpuesto por el sujeto responsable **CORPORACIÓN ACEROS AREQUIPA S.A.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Sub Intendencia N° 504-2019-SUNAFIL/IRE-SIRE-ICA, de fecha 21 de noviembre de 2019, de acuerdo a los fundamentos



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia
Regional de Ica



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

señalados en los considerandos 2.25 a 2.29 de la presente resolución; **MODIFICANDO** el monto de la multa impuesta, al monto de **S/ 364,162.50 (Trescientos sesenta y cuatro mil ciento sesenta y dos con 50/100 soles)**.

ARTÍCULO 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° 019-2006-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los actuados a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER. -

Lpderecho.pe