



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 545-2021-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 996-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE2
INSPECCIONADO (A) : SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.

Lima, 26 de marzo de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**), contra la Resolución de Sub Intendencia N° 456-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 10 de noviembre de 2017 (en adelante, **la resolución apelada**), 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 el Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 6508-2016-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 N° 2618-2016 (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/ 60,830.00 (Sesenta mil ochocientos treinta con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por incurrir en actos de discriminación por el ejercicio de la libertad sindical, tipificada en el numeral 25.12 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no realizar el pago de las remuneraciones a cincuenta y siete (57) trabajadores afiliados al sindicato, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida de requerimiento de fecha 19 de setiembre de 2016, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 05 de enero de 2018, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) Sobre el pago de remuneraciones a cincuenta y siete (57) trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de San Miguel Industrias PET; la empresa sustentó en todo momento del doble sistema de pago que tiene. Uno de los sistemas es el que aplica al



personal que libremente se afilia a la organización sindical minoritaria, donde los incrementos y cualquier otra mejora en las condiciones laborales se determinan en función al Convenio Colectivo vigente, es así que durante la etapa de investigación del presente procedimiento, la empresa y el sindicato mantenía convenio colectivo 2014 – 2016 aún vigente y es a partir de la presentación de pliego de reclamos que originó el actual Convenio Colectivo 2016 – 2019, en el cual empezaron a negociar nuevos beneficios, incluso dentro de estos, aumentos remunerativos y otros beneficios adicionales. El segundo sistema, es el que se aplica de acuerdo a la política Interna de la empresa para los no afiliados al sindicato, en función a ello, es que la empresa otorgó por primera y única vez una gratificación extraordinaria de S/ 1,000.00, así como vales de consumo de S/ 200.00 y S/ 500.00, en el mes de marzo de 2016. Cabe indicar que el pago de los S/ 1,000.00 soles fue otorgado a los trabajadores que ingresaron a laborar a la empresa hasta setiembre del año 2014 y dicho otorgamiento fue consignado en las boletas de pago del mes de marzo del año 2016 como una gratificación extraordinaria, es decir, como un concepto no remunerativo. En ese sentido, la entrega de vales de S/ 200.00 y S/ 500.00 se trató de una liberalidad de la empresa bajo sus políticas internas, en el marco del sistema que corresponde al personal que no negocia a través de un pliego de reclamos, ni genera a su favor un beneficio sindical.

- ii) Sin perjuicio de lo anterior, el 16 de febrero de 2017, la empresa y el Sindicato suscribieron el Convenio Colectivo 2016 y 2019, asimismo, en la misma fecha suscribieron un Convenio de Transacción Extrajudicial, a través del cual se estableció en el numeral 2.4 de la cláusula segunda, el compromiso de parte de la empresa a cancelar dentro de diez (10) días calendario el 4.13% de aumento salarial, vales y bono extraordinario, otorgados en enero y marzo del 2016, debiendo considerarse que no existe infracción cometida respecto a las órdenes de inspección N° 3897-2016-SUNAFIL/ILM y N° 6508-2016-SUNAFIL/ILM, con ello quedando demostrado que a pesar del legítimo pago que realizó la empresa a sus trabajadores no afiliados al Sindicato como gratificación extraordinaria, la empresa cumplió con otorgar gratificaciones extraordinarias y los vales de consumo también a los trabajadores sindicalizados, tal como fue requerido por los Inspectores a través de la medida de requerimiento de fecha 19 de setiembre de 2016; no obstante, cabe indicar que ésta subsanación fue realizada antes de la notificación del Acta de Infracción, lo cual fue acreditado a través del escrito de fecha 13 de marzo de 2017, el mismo que no fue considerado por la Sub Intendencia, así como tampoco fue considerado la solicitud de reducción de multa de la empresa.
- iii) La resolución apelada señala que la empresa realizó actos de discriminación por el ejercicio de la libertad sindical, al respecto, el objetivo de contar con doble sistema de pago era lograr el equilibrio entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, cuya diferenciación tiene un respaldo constitucional recaída en la sentencia N° 02974-2010-PA/TC, el mismo que analizó el otorgamiento no sindicalizados, pues de la lectura a dicha sentencia lo realizado por la empresa no se trataba de una práctica antisindical, toda vez que el pago diferenciado entre los trabajadores responde a la facultad que tiene la empresa de determinar remuneraciones del personal sindicalizado y no sindicalizado.
- iv) La empresa no cumplió con la medida de requerimiento de fecha 19 de setiembre de 2016, por cuanto sustentó con causas objetivas y razonables que tuvieron como finalidad evitar arbitrariedades contra el personal no afiliado al Sindicato, por lo tanto, no hubo incumplimiento del ordenamiento jurídico laboral, el mismo que fue manifestado a través de un escrito presentado ante los Inspectores el día 27 de diciembre de 2016, fecha máxima para acreditar el pago de las gratificaciones extraordinarias y vales de consumo a favor de los trabajadores afiliados al Sindicato. Además, la subsanación fue realizada antes de la notificación del Acta de Infracción, acreditándose en el escrito de fechas 13 de marzo



2017 y reiteradas en fechas 05 de abril y 07 de setiembre de 2017, razón por la cual no debe ampararse la multa impuesta, debiendo aplicarse correctamente la reducción del 90% conforme lo señala el numeral 3 del artículo 17 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR y enmarcarse con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, así como lo estipulado en la Resolución N° 291-2009- de MINTRA, en caso contrario, contravendría el principio de presunción de inocencia.

- v) Así, la resolución apelada vulnera al principio de seguridad jurídica y el derecho a la Interdicción de la arbitrariedad, al no haber aplicado la reducción de multa prevista por ley.
- vi) De negarse los argumentos planteados en el recurso de apelación, las sanciones a imponerse deben basarse en la aplicación del inciso 5) del artículo 230 de la Ley N° 27444, aplicándose la tabla de multas prevista en el Decreto Supremo N° 015-2017-TR y la reducción al 35%.

III. CONSIDERANDO

De las infracciones en materia de relaciones laborales

- 3.1. El artículo 24 Constitución Política del Estado establece que: *“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.*
- 3.2. Por su parte, el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, **TUO de la LPCL**), dispone: ***“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.”*** (la negrita es nuestra)
- 3.3. En el presente caso, los Inspectores comisionados dejaron constancia en el décimo hecho verificado del Acta de Infracción lo siguiente:

“(…) el Sujeto inspeccionado no ha acreditado el pago de las gratificaciones extraordinarias por un monto de S/. 1,000.00 Soles y vales de consumo por montos de S/. 500.00 o S/. 200.00 soles abogadas al personal no sindicalizado del centro de trabajo inspeccionado, en el mes de marzo de 2016, a favor de los trabajadores afiliados al Sindicato. (...)”.
- 3.4. Al respecto, cabe mencionar que conforme a los artículos 16¹ y 47² de la LGIT, los hechos constatados por los Inspectores de Trabajo que se formalicen en Actas de Infracción,

¹ Artículo 16.- Actas de Infracción.
(...)

Los hechos constatados por los Inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando lo requisitos que se establezcan, se presume ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección de Trabajo que se reflejen en los informes, así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

² Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción.



observándose los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos y merecen fe sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

- 3.5.** En tal sentido, se advierte que la autoridad de primera instancia, tomando en cuenta los hechos constatados, precisados en el Acta de Infracción, así como los argumentos de defensa expresados en los escritos de descargo y la documentación presentada por la inspeccionada, en el considerando 14 y 15 de la resolución apelada ha desvirtuado lo alegado por la inspeccionada, determinando en el considerando 20 que, a pesar de la medida de requerimiento emitida para que la inspeccionada acredite mediante depósito bancario el pago de la remuneración a favor de sus trabajadores, con la documentación exhibida en la comparecencia de fecha 27 de setiembre de 2015, no ha desvirtuado el incumplimiento detectado, por lo que el inferior en grado concluyó que, la inspeccionada incurrió en la infracción grave tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT, referida a no pagar u otorgar integra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales que tienen derecho los trabajadores por todo concepto.
- 3.6.** Sobre lo señalado en los numerales i) y iii) del recurso de apelación, se advierte que la autoridad de primera instancia ya desvirtuó lo argumento por la inspeccionada en el considerando 14 de la resolución apelada, precisando tras su análisis que, no toda diferencia de trato afecta el principio de igualdad, puesto todo empleador se encuentra en la facultad a determinar un pago diferenciado de las remuneraciones de sus trabajadores; empero, esta diferencia no puede sustentarse en función a la condición de no estar afiliado a una organización sindical, lo cual es arbitrario y contrario al ordenamiento jurídico.
- 3.7.** Asimismo, el inferior en grado en el considerado 15 de la resolución apelada, ha sido claro en señalar que no se cuestiona la facultad del empleador de establecer diversos beneficios laborales a favor de sus trabajadores, pues es constitucionalmente válida una diferenciación remunerativa sustentada en variables como el conocimiento, calificación profesional y curricular, responsabilidad en el cargo, antigüedad laboral, el rendimiento, eficacia y calidad del trabajo, entre otros, en relación a todos sus trabajadores; sin embargo, esto no ocurrió en el presente caso, pues se aprecia que la inspeccionada dispuso la entrega de determinados beneficios a un grupo de trabajadores en función a la condición de no estar afiliado al Sindicato, en perjuicio de los que están afiliados a la organización sindical, circunstancia que es discriminatoria e inconstitucional, puesto que la causa del tratamiento favorable (no estar afiliado al Sindicato) contraviene el principio a la igualdad.
- 3.8.** La libertad sindical es un derecho complejo que tiene una doble titularidad, es decir, atribuibles a los trabajadores individualmente considerados (titularidad individual) y a la organización de trabajadores (titularidad colectiva). De allí que su contenido comprende un conjunto de facultades que debe diferenciarse en función del titular de dicha libertad, requiriéndose determinar cuál es el aspecto (individual o colectivo) que se ha visto afectado por la comisión de un acto emanado del empleador y poder garantizar su ejercicio conforme lo dispone el artículo 28 inciso 1 de la Constitución Política del Perú de 1993.



- 3.9.** El Tribunal Constitucional, en la sentencia de fecha 12 de agosto de 2005 recaída en el Expediente N° 0008-2005-AI/TC, ha señalado que la libertad sindical posee las vertientes individual y colectiva, describiendo sus principales manifestaciones:

“27. Esta facultad se manifiesta en dos planos: el intuitu persona y el plural.

La libertad sindical intuitu persona plantea dos aspectos:

- *Aspecto positivo: Comprende el derecho de un trabajador a constituir organizaciones sindicales y a afiliarse a los sindicatos ya constituidos. Dentro de ese contexto se plantea el ejercicio de la actividad sindical.*
- *Aspecto negativo: Comprende el derecho de un trabajador a no afiliarse o a desafiliarse de una organización sindical.*

La libertad sindical plural plantea tres aspectos:

- *Ante el Estado: Comprende la autonomía sindical, la personalidad jurídica y la diversidad sindical.*
- *Ante los empleadores: Comprende el fuero sindical y la proscripción de prácticas desleales.*
- *Ante las otras organizaciones sindicales: Comprende la diversidad sindical, la proscripción de las cláusulas sindicales, etc.” (el énfasis es nuestro)*

- 3.10.** El artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR (en adelante, la LRCT), establece: *“El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen”*. En ese sentido, el artículo 46 de dicho dispositivo legal señala: *“Para que el producto de una negociación colectiva por rama de actividad o gremio tenga efectos generales para todos los trabajadores del ámbito, se requiere que la organización sindical u organizaciones sindicales representen a la mayoría de las empresas y trabajadores de la actividad o gremio respectivo, en el ámbito local, regional o nacional, y que sean convocadas, directa o indirectamente, todas las empresas respectivas. En caso no se cumplan los requisitos de mayoría señalados en el párrafo anterior, el producto de la negociación colectiva, sea convenio o laudo arbitral, o excepcional por resolución administrativa, tiene una eficacia limitada a los trabajadores afiliados a la organización u organizaciones sindicales correspondientes. (...)”*.

- 3.11.** Por lo que, conforme lo señala el Inspector del Trabajo en el noveno hecho verificado del Acta de Infracción, la inspeccionada ha ejecutado en forma directa actos de discriminación por razón sindical en perjuicio de los trabajadores afiliados a la organización sindical que laboran en el centro de trabajo inspeccionado (Planta Matriz Lima). Tales actos consisten en que en el mes de marzo de 2016 otorgó gratificaciones extraordinarias por un monto de S/. 1,000.00 Soles y vales de consumo por montos de S/. 500.00 y 200.00 Soles a favor de los trabajadores, quienes ostentan la calidad de no afiliados a la citada organización sindical, los que se detallan en el cuadro 3 de la medida inspectiva.

- 3.12.** 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 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”.

- 3.13.** Es menester 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 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 frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.
- 3.14.** En tal contexto, si bien el principio de igualdad admite un trato diferenciado entre las personas; sin embargo, este debe estar sustentado por causas objetivas y razonables que la justifiquen. Es así que, en el presente caso, se advierte que la existencia de la diferencia de status del trabajador sindicalizado es sustancialmente distinto al del trabajador no sindicalizado que no amerita un trato igualitario, pues la finalidad de la sindicalización consiste precisamente, entre otros, en poder negociar colectivamente y lograr beneficios sociolaborales mayores a los que garantiza la ley o la voluntad unilateral del empleador, fin legítimo que cuenta con protección constitucional y que no persiguen los trabajadores que optaron por no sindicalizarse.
- 3.15.** En tal sentido, en coincidencia con la Sub Intendencia de Resolución, la inspeccionada ha incurrido en infracción administrativa por realizar actos de discriminación por el ejercicio de la libertad sindical, tipificada en el numeral 25.12 del artículo 25 del RLGIT; motivo por los cuales, corresponde desestimar este extremo del recurso de apelación.
- 3.16.** Sobre lo señalado en el numeral ii) del recurso de apelación, de la revisión de autos se observa que la inspeccionada ha presentado boletas de pago del mes de febrero de 2017 a favor de los trabajadores detallados en el décimo hecho verificado del Acta de Infracción; sin embargo, en lo que respecta al trabajador Efraín Saúl Ayquipa Tello, se observa a foja 97 del expediente sancionador un documento denominado “Recibo” redactado de fecha 30 de marzo de 2017, únicamente suscrito por el mencionado trabajador en el que precisa haber recibido la suma de 1,000.00 soles a razón de lo pactado en el numeral 2.4 de la cláusula segunda del Convenio de Transacción Judicial de fecha 16 de febrero de 2017, cuyo documento no genera certeza que se haya realizado su pago. En cuanto al trabajador Aníbal Bernilla Rinza, se tiene a fojas 100 del expediente sancionador el documento denominado “Carta Notarial” dirigido al mencionado trabajador en el cual la inspeccionada señala hacerle entrega del Cheque no negociable N° 00006869 del Banco de Crédito del Perú, por la suma de S/. 1,000.00 Soles; sin embargo, dicho documento no cuenta con la firma del trabajador en señal de recepción o conformidad, por lo que no existe certeza que se haya cumplido con el pago allí detallado. Referente al trabajador Julio Cesar Caballero Llanos, se observa a foja 98 del expediente sancionador un documento denominado “Recibo” redactado de fecha 31 de marzo de 2017, únicamente suscrito por el mencionado trabajador en el que precisa haber recibido la suma de 1,000.00 soles a razón de lo pactado en el numeral 2.4 de la cláusula segunda del Convenio de Transacción Judicial de fecha 16 de febrero de 2017, a ello acompaña un comprobante de pago de fecha 31 de marzo de 2017, suscrito por la inspeccionada y el trabajador, cuyo pago fue efectuado después de la notificación del Acta



de Infracción³. En cuanto a los trabajadores Felix Alex Yovera Ipanaque y Julio Daniel Barriga López, no se observa ninguna boleta de pago u otro documento que acredite el pago, salvo una boleta de pago⁴, sin firma del trabajador.

- 3.17.** Por otro lado, en el escrito de descargo de fecha 05 de abril de 2017 la inspeccionada ha aportado por duplicidad el documento denominado “Entrega de vale – plaza vea”, del mes de marzo 2017, que al ser revisados estos presentan inconsistencias por cuanto a fojas 92 de autos se observa la firma del trabajador Julio Daniel Barriga López y a fojas 124 no se observa la firma del mencionado trabajador, lo mismo sucede con los trabajadores Rodolfo Antenor Delgado Robles y Enrique Rodolfo Sánchez De Los Santos y en lo que respecta a los trabajadores Aníbal Bernilla Rinza y Feliz Alex Yovera Ipanaque, se advierte a fojas 100 y 107 del expediente sancionador el documento denominado “Carta Notarial, de fecha 31 de marzo de 2017, en los que la inspeccionada señala hacerle entrega de los vales; sin embargo, no se advierte que hayan sido notificadas a los trabajadores afectados ni diligenciados bajo puerta. Es así que se puede corroborar que la inspeccionada no ha cumplido con subsanar de manera integral las infracciones imputadas, en ese sentido, la inspeccionada al no cumplir con el pago íntegro de las remuneraciones a los trabajadores afectados, vulnerando el artículo 6 del TUO de la LPCL y el artículo 24 del Constitución Política del Estado, incurre en la comisión de infracción administrativa tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT; por lo que, corresponde desestimar lo alegado por la inspeccionada por carecer de asidero factico.

De la infracción a la labor inspectiva

- 3.18.** En cuanto a lo señalado en el numeral iv) del recurso de apelación, es pertinente precisar que la autoridad de primera instancia se ha pronunciado respecto del incumplimiento de la medida de requerimiento de fecha 19 de setiembre de 2016, conforme se aprecia del considerando 25 al 30 de la resolución apelada.
- 3.19.** No obstante, de la revisión de las actuaciones inspectivas llevadas a cabo por los Inspectores comisionados, mediante la medida inspectiva de requerimiento de fecha 19 de setiembre de 2016 que obra a fojas 483 al 495 del expediente inspectivo, se le requirió a la inspeccionada cumpla con acreditar el pago de las gratificaciones extraordinarias por un monto de S/. 1,000.00 Soles y vales de consumo por montos de S/. 500.00 o 200 soles, abonadas al personal no sindicalizado del centro de trabajo inspeccionado, en el mes de marzo de 2016, a favor de los trabajadores afiliados al Sindicato que se detallan en el cuadro 4 de la citada medida inspectiva, mediante boletas de pagos y/o constancias de depósitos bancarios; sin embargo, la inspeccionada no cumplió con dicho requerimiento, tal como se advierte en el décimo primero de los hechos verificado del Acta de Infracción.
- 3.20.** Es pertinente recalcar que, la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por la inspeccionada de manera previa al inicio del procedimiento sancionador; por tanto, la inspeccionada tiene la carga de dar cumplimiento a lo ordenado en la medida inspectiva de requerimiento; caso contrario, su incumplimiento constituye infracción muy grave a la labor inspectiva, sancionable con multa, según lo dispuesto por el artículo 36 de la LGIT, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT; indicación que se hizo en el presente caso, conforme se verifica de la medida inspectiva de requerimiento que los Inspectores comisionados notificaron a la inspeccionada en fecha 19 de setiembre de 2016; por lo que, la inspeccionada debe asumir las consecuencias de no haber acatado lo dispuesto en la misma. Por tanto,

³ Ver foja 17 del expediente sancionador

⁴ Ver a folio 79 del expediente sancionador.



corresponde desestimar lo alegado en este extremo del recurso de apelación, en tanto la sanción se ha determinado dentro de los principios de razonabilidad y proporcionalidad según lo dispuesto por el artículo 248 numeral 3) del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**).

- 3.21.** Sobre lo señalado en el numeral v) del recurso de apelación, en atención a las consideraciones antes expuestas, en los numerales 3.16 y 3.17 de la presente resolución, teniendo en cuenta que la inspeccionada no ha subsanado las infracciones imputadas, respecto de todos los trabajadores considerados afectados, no es posible jurídicamente aplicar la eximente de responsabilidad prevista en el literal f) del artículo 257 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, toda vez que constituye condición eximente de responsabilidad por infracciones: *“La subsanación voluntaria por parte del posible sancionado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción administrativa, con anterioridad a la notificación de la imputación de cargos a que se refiere el inciso 3) del artículo 255”*; supuesto que no se ha advertido en el presente caso.
- 3.22.** Por otro lado, con relación a lo señalado por la inspeccionada en el recurso de apelación, el Decreto Supremo N° 007-2017-TR, modificó el numeral 17.3 del artículo 17 del RLGIT, estableciéndose una nueva regulación en el sentido siguiente: *“Las sanciones por infracciones a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, tendrán una reducción del 90%, siempre que el sujeto inspeccionado acredite haber subsanado todas las infracciones advertidas antes de la expedición del acta de infracción”*. (Resaltado agregado).
- 3.23.** Aunado a ello, mediante Resolución de Superintendencia N° 134-2019-SUNAFIL de fecha 23 de mayo de 2019, se aprueban los criterios normativos adoptados por el "Comité de Criterios en material laboral aplicables al Sistema Inspección del Trabajo", entre los que se señala, que la aplicación del beneficio de reducción al 90% de la multa impuesta, establecido en el numeral 17.3 del artículo 17 del RLGIT, se encuentra referido a las sanciones por infracción a la labor inspectiva previstas en los numerales 46.6 y 46.10 del artículo 46 del RLGIT; por lo que, no contempla la infracción prevista en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, además la inspeccionada no acreditó la subsanación respecto a la totalidad de los trabajadores afectados; por la que se está sancionando en el presente caso, no resultando aplicable la reducción solicitada por la inspeccionada.
- 3.24.** De otro lado, sobre lo argumentado en el numeral vi) del recurso de apelación, es pertinente señalar que en el caso de autos se advierte que fue garantizado el cumplimiento de los principios ordenadores de la LGIT, así como el debido procedimiento, la seguridad jurídica, el derecho a la no arbitrariedad; inclusive el inferior en grado, en torno a las infracciones en materia de relaciones laborales, aplicó la multa solo sobre la infracción más grave, conforme al principio de concurso de infracciones; por tanto, no se advierte afectación de los principios invocados por la inspeccionada en el procedimiento inspectivo, toda vez que el Acta de Infracción cumple con los requisitos establecidos en el artículo 46 de la LGIT y con el artículo 54 del RLGIT; asimismo, el acto administrativo cumple con lo estipulado en el artículo 3 y numeral 6.1 del artículo 6⁵ del TUO de la LPAG; tampoco se advierte vulneración alguna de tales principios en el procedimiento administrativo sancionador.

⁵ Artículo 6.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.



De la tabla de multa aplicable

- 3.25.** Ahora bien, respecto a lo señalado en el numeral vii) del recurso de apelación, se advierte que las sanciones impuestas por la autoridad de primera instancia respecto a las infracciones incurridas 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, sin que se requiera aplicar otros criterios para su graduación; en tanto la autoridad administrativa no tiene discrecionalidad para imponer una cantidad menor a las consignadas en las tablas de multa, que contienen valores fijos predeterminados por el legislador, precisándose que en el presente caso resulta aplicable la tabla prevista en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT modificado por el Decreto Supremo N° 012-2013-TR, vigente al momento de emitirse la Orden de Inspección N° 6508-2016-SUNAFIL/ILM de fecha 21 de abril de 2016, aplicando conjuntamente con la reducción de multa al 35% conforme al tercer párrafo de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783.
- 3.26.** Si bien, el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS⁶, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 20 de marzo de 2017, aprobó el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual recoge el **Principio de Retroactividad Benigna**, según el cual, las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor.
- 3.27.** Sobre la aplicación de dicho principio, si bien el Decreto Supremo N° 015-2017-TR, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 06 de agosto de 2017, modificó la tabla de multas prevista en el numeral 48.1 del artículo 48 del RLGIT, asignándole nuevos valores en UIT, debemos precisar que, luego de efectuar la comparación de la sanción impuesta por el inferior en grado y los montos establecidos en la actual tabla de multas, se advierte que **no resulta más favorable para la inspeccionada aplicarle estos últimos, por resultar más elevadas en relación al monto determinado por el inferior en grado**; toda vez que de acuerdo a lo dispuesto en la Resolución de Superintendencia N° 218-2017-SUNAFIL, se estableció que por el principio de unidad, el beneficio de reducción de la Ley N° 30222 de reducción de multa al 35%, no es acumulable con la nueva tabla aprobada por el Decreto Supremo N° 015-2017-TR; por lo que lo solicitado por la inspeccionada no resulta atendible.
- 3.28.** En consecuencia, teniendo en cuenta que los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia; corresponde confirmar la resolución venida en grado en todos sus extremos.

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 **SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

⁶ El TUO de la LPAG vigente, fue aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



ARTÍCULO SEGUNDO. - CONFIRMAR la Resolución de Sub Intendencia N° 456-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE2, de fecha 10 de noviembre de 2017, que impone sanción a **SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A.** por la suma de **S/60,830.00 (Sesenta mil ochocientos treinta con 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

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

HÁGASE SABER. -

ILM/CGVG/asc/shh

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **1702000456** a nivel nacional.

Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.