



“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 506-2021-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 2000-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5
INSPECCIONADO (A) : PIERIPLAST SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

Lima, 24 de marzo de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **PIERIPLAST SOCIEDAD ANONIMA CERRADA** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0418-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 28 de setiembre de 2020 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley 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**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1 De las actuaciones inspectivas

Mediante Orden de Inspección N° 21219-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, a efectos de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 697-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sancionarla por incurrir en infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

1.2 De la fase instructora

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53 del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 441-2020-SUNAFIL/ILM/AI1 (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras imputadas a la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador, en su fase sancionadora, y procediendo a remitir el informe final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

1.3 De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impuso sanción de multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 155,925.00 (Ciento cincuenta y cinco mil novecientos veinticinco con 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por haber realizado actos de discriminación a cuarenta y cuatro (44) trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores PIERIPLAST S.A.C. (detallados en el Anexo N° 1) al no haberles efectuado el incremento de la remuneración básica que efectuó a ciento diez (110) trabajadores no afiliados, hecho que constituye una vulneración al derecho de igualdad, toda vez que al ser trabajadores de una misma empresa merecen un mismo trato bajo las mismas condiciones, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.



- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de febrero de 2019, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 20 de octubre de 2020, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra el pronunciamiento de primera instancia, argumentando lo siguiente:

- Corresponde que el Informe Final sea declarado nulo ya que este no fue emitido en el plazo contemplado en el artículo 53 del RLGIT. El Informe Final recién se emitió el 17 de julio de 2020, pese a que al 03 de febrero de 2020 transcurrió en exceso los diez (10) días hábiles que establece la norma antes referida, en mérito a que la presentación de los descargos se realizó el 20 de enero de 2020. Pese a la claridad de los plazos establecidos, en la resolución apelada se ha tratado de justificar tal situación a través de la aplicación de normas que se emitieron por efectos propios de la pandemia a pesar que estas no resultan aplicables al presente caso al haber sido emitidas cinco (05) semanas después del vencimiento del plazo de ley para emitir el Informe Final. Además, debe notarse que en la citada resolución no son mencionadas las razones por las cuales un Informe Final emitido fuera del plazo resulta válido.
- Se ha afectado el derecho al debido procedimiento, en particular la debida motivación del Acta de Infracción, de la Imputación de Cargos y del Informe Final, siendo esta afectación convalidada en la resolución apelada, pues en ella la autoridad de primera instancia no cumple con hacer un análisis de los argumentos señalados en sus descargos, sino que se limita a transcribir los argumentos del Informe Final, sin fundamentar los motivos por los cuales no se ha producido la afectación a la debida motivación. Claramente hacer suyo el argumento de los inspectores no implica motivar adecuadamente. Así, se solicita no acoger la propuesta de sanción del Acta de Infracción por haber incurrido en nulidad.
- Ahora bien, toda vez que no ha existido pronunciamiento sobre los argumentos de sus descargos, se vuelve a desarrollar las consideraciones que permiten evidenciar que no se ha motivado adecuadamente los incumplimientos, lo cual constituye una grave afectación al debido procedimiento que acarrea la nulidad del presente procedimiento:
 - La empresa no ha cometido la infracción prevista en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT que ha sido imputada, ya que no se han verificado los tres (03) elementos que configuran el acto de discriminación por razón sindical: a) un trato diferenciado, b) un motivo prohibido, y c) un objetivo que menoscabe un derecho.
 - La empresa no ha cometido actos de discriminación por razón sindical contra el personal sindicalizado, como erróneamente se ha señalado, por haber otorgado incrementos remunerativos a algunos trabajadores no sindicalizados, cuyo desempeño había sido positivo para el negocio (según el sistema SCADA "sistema de producción de máquinas"). No todo trato diferenciado entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados debe ser considerado de por sí como discriminatorio o antisindical, sino que la evaluación



de la validez de dicha diferenciación debe hacerse caso por caso. Si bien los incrementos remunerativos realizados a algunos trabajadores no sindicalizados implican la existencia de un trato diferenciado, ello no constituye un acto de discriminación, toda vez que no obedece a un motivo prohibido (de carácter antisindical), sino al legítimo derecho del personal no afiliado a que su empleador revise y actualice sus remuneraciones de acuerdo con su desempeño.

- Es constitucionalmente legítimo que las remuneraciones y beneficios de los trabajadores sindicalizados se rijan por los acuerdos a los que se arriban vía negociación colectiva, y que las remuneraciones y beneficios de los trabajadores no sindicalizados se rijan por la revisión salarial que el empleador disponga siempre que no incurra en prácticas antisindicales.
- Negar de plano la posibilidad de revisar los salarios de los trabajadores no sindicalizados al empleador en cuya empresa existen sindicatos con los que suscribe convenios colectivos, supone una limitación irrazonable al ejercicio de la libertad de empresa y de las facultades del poder de dirección del empleador, así como al ejercicio de la libertad sindical individual (en su sentido negativo, la no afiliación) de los trabajadores no sindicalizados y al derecho de estos a una remuneración suficiente; pues de ser así, la única manera en que los trabajadores no sindicalizados podrían ver revisados sus salarios sería con la afiliación a un sindicato que negocia colectivamente incrementos y/o beneficios salariales.
- Los incrementos a algunos trabajadores no afiliados no obedecieron a un motivo prohibido por la norma. Si el propósito de la empresa hubiera sido discriminar al personal sindicalizado en beneficio del personal no sindicalizado, dicho incremento se habría aplicado para todos los trabajadores no afiliados, sin embargo, ello no fue así, pues dicho monto solo fue otorgado a cierto grupo de trabajadores no sindicalizados cuyo desempeño fue satisfactorio y positivo para la empresa (según el sistema SCADA “sistema de producción de máquinas”), lo cual evidencia que dicha medida no tenía carácter antisindical.
- Los incrementos realizados en el marco de la política salarial para los trabajadores no afiliados al sindicato tienen por finalidad garantizar el legítimo derecho del personal no afiliado a que la empresa revise y actualice sus remuneraciones, y en ningún caso tienen por objetivo menoscabar los derechos de los afiliados al sindicato. Es más, en una reciente sentencia, la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha ratificado la posibilidad de que el empleador otorgue beneficios al personal no afiliado, al señalar que: *“no existe en la legislación peruana norma alguna que faculte al empleador a extender los alcances de un convenio colectivo a trabajadores que no fueron parte del mismo, debiendo entenderse que a lo único que se encuentra facultado es a otorgar derechos similares a los contenidos en un convenio colectivo a terceros pero como un acto derivado de la voluntad unilateral de la parte empleadora”* (Casación Laboral N° 20956-2017, fundamento décimo cuarto).
- Los trabajadores sindicalizados que ya reciben beneficios que tienen origen en el convenio colectivo, los reciben por el solo hecho de estar sindicalizados, sin



estar sujetos a otra condición como ocurre con los trabajadores no sindicalizados (por ejemplo, su desempeño). Así, por ejemplo, un sindicalizado con desempeño insatisfactorio percibiría beneficios que no percibiría si fuera no sindicalizado.

- La inspectora debió analizar si la aplicación del referido incremento remunerativo a cierto personal, como parte de una política para los trabajadores no sindicalizados, lesionó efectivamente la libertad sindical, lo cual en el caso concreto no ha sucedido, pues los beneficios pactados con el sindicato en el convenio colectivo por el mismo periodo son más favorables, ello evidencia que no existieron efectos negativos en el proceso de negociación colectiva.
- iv) La infracción por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento debe ser desestimada, toda vez que en el presente caso se ha demostrado que no han existido incumplimientos que deban ser sancionados; además del carácter accesorio de la medida antes citada respecto del incumplimiento, en tanto lo accesorio sigue la suerte de lo principal, al amparo de lo establecido en la Resolución de Sub Intendencia N° 229-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1 y la Resolución de Sub Intendencia N° 209-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1.

III. CONSIDERANDO

De las nulidades planteadas por la inspeccionada

- 3.1 Sobre lo señalado en los puntos i) y ii) del resumen del recurso de apelación, de acuerdo al artículo 11 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**), los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley.
- 3.2 El artículo 10 del TUO de la LPAG enumera los vicios del acto administrativo que causan su nulidad, entre los que se encuentran la contravención a la Constitución, a las leyes, a las normas reglamentarias, o el defecto u omisión de alguno de sus requisitos de validez dispuestos en el artículo 3 del TUO de la LPAG, tales como la competencia, el objeto y contenido, la finalidad pública, motivación y procedimiento regular, que debe observar todo acto administrativo.
- 3.3 Tal como se desprende del conjunto de normas que componen el ordenamiento administrativo, la declaración de nulidad recae necesariamente sobre actos administrativos emanados de la Administración Pública, de conformidad con la definición del mismo establecido en el artículo 1 del TUO de la LPAG, y no sobre otro tipo de actos de la Administración.
- 3.4 En ese orden de ideas, no debe perderse de vista que el Acta de Infracción es el resultado de la actividad de fiscalización realizada por los Inspectores del Trabajo, como parte del conjunto de actos y diligencias de investigación, supervisión, control o inspección sobre el cumplimiento de las obligaciones, prohibiciones y otras limitaciones exigibles a los administrados, derivados de una norma legal o reglamentaria, bajo un enfoque de cumplimiento normativo, de prevención del riesgo, de gestión del riesgo y tutela de los

bienes jurídicos protegidos, conforme a lo dispuesto en el artículo 239, numeral 239.1, del TUO de la LPAG.

- 3.5 En similar sentido, la Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, mediante la **Consulta Jurídica N° 005-2017-JUS/DGDOJ** ha señalado lo siguiente:

*“23. A juzgar por los argumentos antes expuestos, esta Dirección General considera que la actividad administrativa de fiscalización, no constituye un procedimiento administrativo, pues su enfoque está dirigido a la realización de actividades destinadas a advertir el cumplimiento o no de la norma imperativa atribuible al administrado, sumado a ello, **su fin no está encaminado a la emisión de un pronunciamiento o acto administrativo.***

(...)

*25. Afirmar la naturaleza procedimental de la actividad administrativa de fiscalización constituye un error de interpretación de la norma, más aún si se tiene en consideración lo prescrito en el artículo 228-G [de la Ley N° 27444, modificada por el Decreto Legislativo N° 1272] **el cual regula las formas de conclusión de dicha función, no constituyendo ninguna de ellas un acto administrativo, tales como la certificación de conformidad, la recomendación de mejoras o correcciones, la advertencia de incumplimientos, y más claramente, la recomendación para el inicio de un procedimiento sancionador”** (la negrita es nuestra).*

- 3.6 En atención a las consideraciones antes expuestas, cabe señalar que la nulidad no es invocable respecto del Acta de Infracción al no constituir un acto administrativo, debiendo tener presente que aquella contiene una propuesta de sanción por la comisión de las infracciones detectadas en la etapa de actuaciones inspectivas, que se encuentra sujeta a evaluación en el procedimiento administrativo sancionador, a través de los órganos competentes. Por tanto, son a estos a quienes les resulta exigibles la aplicación de los principios que rigen la potestad sancionadora al momento de emitir sus decisiones.
- 3.7 Sin perjuicio de lo antes señalado, nada impide que esta instancia efectúe la revisión de lo resuelto por el inferior en grado, a fin de determinar si su pronunciamiento mediante el cual determina la responsabilidad de la inspeccionada por las infracciones imputadas en el Acta de Infracción y en la Imputación de Cargos, ha incurrido en alguna de las causales de nulidad antes señaladas al momento de valorar los hechos expuestos por la inspeccionada o en su evaluación del correcto desarrollo de las actuaciones inspectivas de investigación; por lo que en lo sucesivo se analizará la validez de la sanción impuesta por la autoridad de primera instancia en el presente caso.
- 3.8 Cabe indicar que de acuerdo con Guzmán Napuri¹ (2006: 308) los informes administrativos son medios que las entidades emplean para procurarse información de órganos consultivos o de otros organismos de la Administración Pública, siendo declaraciones de juicio emitidos por servidores o funcionarios calificados. Dada su naturaleza como mecanismo de obtención de insumos para la emisión de la resolución final, los informes se configuran como verdaderos medios de prueba. Ahora bien, en tanto los informes administrativos no generan efectos jurídicos directos no pueden ser

¹ Guzmán Napuri, C. (2005). La Instrucción del Procedimiento Administrativo. *Derecho & Sociedad*, (24), 298-312. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16984>



considerados propiamente como actos administrativos, sino más bien como simples hechos de la Administración. En mérito de ello, los informes administrativos no son susceptibles de ser impugnados aun en el supuesto de que sean vinculantes. La impugnación de la resolución permitirá discutir en la tramitación del recurso la validez del informe o, en todo caso, la emisión de uno nuevo.

- 3.9** En tal sentido, la nulidad tampoco es invocable respecto del Informe Final al no ser un acto administrativo. Al igual que en el caso de las Actas de Infracción, corresponde a la autoridad sancionadora la evaluación del Informe Final, conforme al literal a) del punto 7.1.3.5 de la Directiva N° 001-2017-SUNAFIL/INII – Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo: *“La Autoridad Sancionadora evalúa el Informe Final de Instrucción, conjuntamente con todos los actuados en el presente procedimiento, verificando la debida fundamentación que justifique aplicar la sanción y sustente la resolución que corresponda.”*, por lo que este Despacho procederá también a verificar la fundamentación de la sanción cuando analizó el Informe Final.
- 3.10** Así, en relación a que el Informe Final sea declarado nulo ya que este no fue emitido en el plazo contemplado en el artículo 53 del RLGIT, es preciso señalar que, dado que es el mismo argumento alegado con los descargos al Informe Final, la autoridad de primera instancia ya se pronunció sobre ello señalando en el considerando 53 de la resolución apelada que: *“(…) Al respecto, nos remitimos a lo consignado en el numeral 151.3 del artículo 151 del TUO del LPAG: “El vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afecta de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo”; de lo que se concluye que el incumplimiento del plazo no tiene como consecuencia la nulidad, menos aún lo exime de sus responsabilidades imputadas”*.
- 3.11** Asimismo, vale decir que al analizar este aspecto la autoridad de primera instancia no ha desvirtuado el argumento aduciendo la aplicación de normas que se emitieron por efectos propios de la pandemia, sino que simplemente ha desarrollado las normas en virtud de las cuales se dispuso la suspensión a nivel nacional del cómputo de plazos de las actuaciones inspectivas y procedimientos sancionadores, del 16 de marzo al 26 de junio de 2020, para situar el contexto en el cual se notificó el Informe Final.
- 3.12** A mayor abundamiento, sobre la actuación administrativa fuera del plazo, Morón Urbina² ha señalado que: *“De tal suerte, consideramos, como regla general y salvo norma expresa en contrario, que el incumplimiento del plazo no determina la invalidez del acto, sino solo su incorrección”*. Sobre el particular, este Despacho comparte el análisis efectuado por la autoridad de primera instancia, por lo que se debe hacer hincapié que la emisión del Informe Final fuera del plazo previsto no afecta el debido procedimiento. Por consiguiente, se concluye que debe ser desestimado lo argumentado por la inspeccionada en este extremo, deviniendo improcedente la nulidad planteada por todas las consideraciones expuestas. Sin perjuicio de ello, sobre la motivación que sustenta la imposición de la sanción por las infracciones cometidas, esta Intendencia analizara en lo sucesivo si la autoridad sancionadora ha incurrido en algún vicio de nulidad que afecte el pronunciamiento venido en alzada.

² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley 27444. Lima: Gaceta Jurídica, 2019, Tomo I, pág. 719.

De la proscripción de la discriminación por razones sindicales

3.13 El artículo 2 inciso 2 de nuestra Constitución Política de 1993 reconoce el derecho de las personas a la igualdad ante la ley y a la no discriminación. En tal sentido, nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Dicha prohibición se extiende también a las relaciones laborales por mandato del artículo 26 inciso 1 de la Constitución Política del Perú, que reconoce el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

3.14 En la sentencia de fecha 24 de octubre de 2011 recaída en el Expediente N° 02974-2010-PA/TC, el Tribunal Constitucional 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.” (la negrita es nuestra)*

3.15 Al respecto, para saber cuáles son esos criterios objetivos y razonables que justificarían una diferencia salarial no discriminatoria, la doctrina ha señalado lo siguiente:

“La regla general es la siguiente la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona que cuando ambos realizan trabajos que requieren la misma habilidad, esfuerzo y responsabilidad y son ejecutados en el mismo establecimiento bajo similares condiciones, salvo que la diferencia se base en la antigüedad, el mérito o la calidad o cantidad de producción o cualquier factor objetivo distinto.”³ (subrayado agregado)

3.16 Ahora bien, aun cuando no se ha establecido expresamente en la Carta Política que la afiliación sindical sea un motivo de discriminación vedado de utilizar en el ordenamiento nacional, la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la norma constitucional establece que las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales, sobre las mismas materias, ratificados por el Perú. En atención a dicha disposición, debe incluirse en la cláusula de no discriminación también el ejercicio de la libertad sindical, en razón de lo establecido en el artículo 1 del Convenio núm. 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, al disponer que **los trabajadores deben gozar de adecuada**

³ BLUME MOORE, Iván. Mejoras salariales, principio de igualdad y no discriminación entre trabajadores. En: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12090/12657>

protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

- 3.17** En esa línea, el Tribunal Constitucional a través de la sentencia del 15 de noviembre de 2017 en el Expediente N° 01417-2007-PA/TC ha indicado:

“4. El Tribunal Constitucional en la STC N° 1124-2001-AA/TC ha señalado que el derecho constitucional de libertad sindical, “tiene como contenido esencial un aspecto orgánico, así como 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 o no afiliarse a este tipo de organizaciones. A su vez, implica la protección del trabajador afiliado o sindicado a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos y (que) tuvieran como motivación real su condición de afiliado o no afiliado de un sindicato u organización análoga”.

[...]

6. Asimismo, a criterio de este Tribunal el derecho a la libertad sindical también tiene como contenido el derecho del trabajador sindicalizado a no sufrir, por razón de su afiliación o actividad sindical, menoscabo alguno en sus derechos fundamentales, como puede ser la diferencia de trato carente de toda justificación objetiva y razonable entre trabajadores sindicalizados y trabajadores no sindicalizados.” (las negritas son nuestras)

- 3.18** Por su parte, el artículo 1° del Convenio N° 111 de la OIT establece que el término discriminación comprende:
- Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.
 - Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan y con otros organismos apropiados.

De la motivación de la resolución apelada

- 3.19** En cuanto a lo alegado en el numeral iii) del punto II de la presente resolución, es necesario mencionar que la autoridad de primera instancia resolvió sancionar a la inspeccionada por incurrir en actos de discriminación, por razón sindical, en perjuicio de cuarenta y cuatro (44) trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores PIERIPLAST S.A.C., al no haberles efectuado el incremento de la remuneración básica que efectuó a ciento diez (110) trabajadores no afiliados desde mayo a diciembre de 2017, sin una justificación objetiva y razonable, tipificando dicha conducta infractora en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT que establece: *“Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos: (...) 25.17 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". Es decir, la conducta infractora se ha configurado por excluir a los cuarenta y cuatro (44) trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores PIERIPLAST S.A.C. del mencionado incremento de remuneración, sin justificación objetiva y razonable; además, cabe tener en cuenta que dicha infracción se produce en un contexto en el cual se encontraba el citado sindicato en medio de una negociación colectiva, en vista que con fecha 26 de junio de 2017 el sindicato en mención presentó a la inspeccionada su proyecto de Convención Colectiva de Trabajo sobre incremento de Remuneraciones y Condiciones de trabajo correspondiente al periodo 2017-2018, conforme se advierte de la Carta Notarial N° 14390, que obra a folios 151 del expediente de inspección.

- 3.20** Debe indicarse que de la revisión de autos, se observa que en base a la información proporcionada por la inspeccionada durante las actuaciones inspectivas⁴, la inspectora comisionada elaboró el "Cuadro N° 1: Remuneración básica de los trabajadores obreros" (detallado en el numeral 14 de los Hechos Constatados del Acta de Infracción), en el cual hace constar que la inspeccionada en el año 2017 efectuó incrementos de la remuneración básica a ciento diez (110) trabajadores no afiliados al sindicato desde que se constituyó el Sindicato de Trabajadores PIERIPLAST S.A.C. conforme a lo siguiente:

Meses	Mayo 2017	Junio 2017	Julio 2017	Agosto 2017	Septiembre 2017	Octubre 2017	Noviembre 2017	Diciembre 2017	Total
Trabajadores beneficiados	0	0	35	68	4	0	3	0	110
Afiliaciones	50	0	0	0	25	12	0	2	
Desafiliaciones	0	9	7	11	0	0	0	0	

- 3.21** La inspectora comisionada hace mención también que los trabajadores del "Cuadro N° 1: Remuneración básica de los trabajadores obreros" tenían la condición de no afiliados al sindicato antes citado en el momento que se realizaron los incrementos. Sobre el particular, cabe indicar que se apreciaron tres (03) situaciones para que los trabajadores presenten tal condición: i) nunca estuvieron afiliados al sindicato, ii) estuvieron afiliados al sindicato, pero se desafiliaron con anterioridad al incremento, y iii) se afiliaron al sindicato con posterioridad al incremento. Asimismo, del cuadro antes mencionado, se desprende que durante el tiempo que se realizaron los incrementos, el Sindicato de Trabajadores PIERIPLAST S.A.C. contaba con cuarenta y cuatro (44) trabajadores afiliados, y que la inspeccionada no efectuó ningún aumento de la remuneración básica de estos trabajadores.
- 3.22** Así las cosas, la inspectora comisionada concluyó lo siguiente: *"(...) No se advierte una justificación objetiva y razonable para que el sujeto inspeccionado haya otorgado beneficios económicos a los trabajadores no sindicalizados y excluido a los sindicalizados, toda vez que el argumento de la empresa carece de sustento probatorio y fundamento jurídico, máxime si no contaba con una política salarial o remunerativa ni con cuadros de categorías y funciones durante el año 2017 según lo manifestó la apoderada en la comparecencia de fecha 1 de febrero de 2019. En ese sentido, la empresa Pieriplast ha realizado actos de discriminación a cuarenta y cuatro (44) trabajadores afiliados al Sindicato, al no haberles efectuado el incremento de la remuneración básica que efectuó*

⁴ Tales como el formato TR5 del T-Registro de la planilla electrónica, los cuadros de remuneraciones de los trabajadores obreros desde el mes de mayo hasta diciembre de 2017 presentados en la comparecencia de fecha 28 de diciembre de 2018, las cartas sobre comunicación de afiliación sindical, las cartas de renuncia al sindicato y la nómina de afiliados del Sindicato de Trabajadores PIERIPLAST S.A.C. del 01 de mayo de 2017 al 10 de enero de 2019, presentados en la comparecencia de fecha 08 de febrero de 2019.



a los ciento diez (110) trabajadores no afiliados, hecho que constituye una vulneración al derecho de igualdad, toda vez que al ser trabajadores de una misma empresa merecen un mismo trato, bajo las mismas condiciones”.

3.23 Asimismo, se tiene que la Autoridad Instructora, a través del Informe Final, reitera las conclusiones arribadas por la inspectora comisionada, por lo que determina que el sujeto inspeccionado realizó actos de discriminación contra cuarenta y cuatro (44) trabajadores sindicalizados al no haberles efectuado el incremento de la remuneración básica que efectuó a los ciento diez (110) trabajadores no afiliados, amparándose, entre otros, en los siguientes fundamentos:

- *En el caso en concreto sí se verifica la existencia de a) un trato diferenciado; b) un motivo prohibido y c) un perjuicio. Existió un trato diferenciado pues existió un incremento de remuneraciones para un grupo de trabajadores y no para otro grupo de trabajadores, el motivo prohibido se verifica pues el sujeto inspeccionado estableció como uno de los criterios para realizar el aumento de remuneración que los trabajadores no se encuentren sindicalizados, finalmente existió un perjuicio económico no solo para cada trabajador afiliado sino para la organización sindical.*
- *Del análisis del caso se aprecia que el sujeto inspeccionado excluyó del aumento de remuneraciones a los trabajadores sindicalizados por su sola condición de afiliados. Se menoscabó el derecho a la igualdad de tales trabajadores, al ser excluidos de la evaluación de desempeño, que el sujeto inspeccionado refiere que realizó del medio del sistema SCADE que mide el rendimiento para otorgar los aumentos respectivos.*
- *Si bien es cierto en el año 2017, el sujeto inspeccionado no estaba obligado a contar con una política salarial o remunerativa, no podía realizar aumentos remunerativos estableciendo diferencias que se sustenten objetivamente en la afiliación de sus trabajadores a un Sindicato lo que vulnera el Principio de Igualdad de Oportunidades sin discriminación.*
- *El empleador puede establecer diferencias que se sustenten en criterios de razonabilidad o necesidad, pero no en motivos prohibidos como es la pertenencia a una organización sindical, menos aún en el contexto de la negociación de un pliego de reclamos como ocurrido en el presente caso.*
- *No se puede excluir de la revisión remunerativa a los trabajadores sindicalizados, teniendo en cuenta que todos tienen la misma condición de trabajador, por consiguiente, cualquier evaluación que realice el empleador bajo su propia iniciativa para incrementar la remuneración de sus trabajadores debe incluir a los trabajadores sindicalizados.*
- *Para el incremento remunerativo fueron considerados únicamente los trabajadores no sindicalizados algunos de los cuales salieron beneficiados con el aumento de remuneraciones, luego de ser sometidos a una evaluación. Lo trascendente, es que ningún trabajador afiliado accedió a dicho beneficio, ni siquiera tuvo oportunidad a ello.*
- *Se debe precisar que el hecho que los trabajadores sindicalizados reciban beneficios que tienen su origen en los convenios colectivos no los excluye para que se encuentren dentro del proceso de evaluación para que realice un incremento remunerativo debiendo estar en igualdad de condiciones con el resto de los trabajadores no sindicalizados.*

3.24 Respecto al presente caso, cabe indicar que la autoridad de primera instancia ha reafirmado los hechos verificados por la inspectora comisionada, así como la conclusión a la que arribó la Autoridad Instructora, en virtud, entre otros, a los siguientes fundamentos:

“30. (...), el derecho a la igualdad no garantiza que todos seamos tratados igual siempre y en todos los casos. Puesto que la igualdad presupone el trato igual a lo que es igual y desigual a lo que no lo es. La norma admite la realización de tratos diferenciados, lo cual no debe confundirse con el trato discriminatorio.

31. (...), para determinar un trato diferenciado o la vulneración al derecho-principio de igualdad, es necesario establecer la comparación entre el objeto, el sujeto o relación que se cuestiona, conforme lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 0020-2012-PI/TC, en los fundamentos 87 y 90: “(...) 87. Igualmente, el Tribunal en diversas oportunidades ha recordado que el principio de igualdad no supone necesariamente un tratamiento homogéneo pues de hecho es constitucionalmente lícito el trato diferenciado cuando éste se encuentra justificado, precisándose que existirá una discriminación cuando para supuestos iguales se hayan previsto consecuencias jurídicas distintas, o cuando se haya realizado un trato semejante a situaciones desiguales y siempre que, para cualquiera de los dos casos, se carezca de justificación (fundamento 10 de la STC0007-2003-AI/TC; fundamento 43 de la STC 0015-2011-PI/TC, entre otras)” (...) “90. Para determinar la existencia de una diferenciación jurídicamente relevante debe constatar que se aplica diferente trato a quienes se encuentran en condiciones iguales o un trato homogéneo a quienes se encuentran en diferente condición. En otras palabras, la identificación del tratamiento, diferenciado debe realizarse mediante la comparación entre el objeto, el sujeto, la situación o la relación que se cuestiona y otro identificable desde el punto de vista fáctico o jurídico, pero al que se le asigna diferente consecuencia, que viene a constituir lo que se denomina término de comparación (TERTIUM COMPARATIONIS)”.

(...)

36. La igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues, del principio de igualdad no excluye el tratamiento desigual siempre y cuando este trato diferenciado esté fundamentado en bases objetivas y razonables; (...).”

3.25 En consecuencia, cabe hacer hincapié que las autoridades que conducen la fase instructora y sancionadora han explicado que el principio de igualdad no puede implicar tratar igual a quienes son desiguales y viceversa. Bajo las consideraciones expuestas, no existe falta de motivación de los argumentos por parte de la autoridad de primera instancia, ya que estos fueron planteados y contestados por el órgano instructor, pudiendo aquella autoridad hacer suyo los mismos, sin que ello genere algún vicio de nulidad en la resolución apelada. En tal sentido, no se advierte que la autoridad de primera instancia haya incurrido en una indebida motivación o alguna otra causal de nulidad del acto administrativo que invalide lo resuelto. Por tanto, el pedido de nulidad debe declararse infundado.



Del análisis de los beneficios otorgados únicamente a los trabajadores no sindicalizados y su configuración como un acto de discriminación

3.26 Debe mencionarse que de acuerdo a lo analizado por el inferior en grado concurren tres elementos en el presente caso para calificar el trato efectuado por la inspeccionada como discriminatorio:

- i) Un trato diferenciado, sin una justificación objetiva y razonable que permita a la inspeccionada a realizar la medición de desempeño solo a un grupo de trabajadores, excluyendo a los trabajadores afiliados, restringiendo así el derecho de este grupo de trabajadores a acceder a un incremento de la remuneración básica durante el periodo de mayo a diciembre de 2017.
- ii) Un motivo prohibido, toda vez que el criterio de solo incrementar la remuneración básica a los trabajadores que obtuvieron un buen desempeño, no aplicó para todos los trabajadores de la empresa (afiliados y no afiliados), sino que se hizo excluyendo a los sindicalizados.
- iii) Un perjuicio, toda vez que ha quedado acreditado que luego de la presentación del proyecto de convención colectiva de trabajo sobre incremento de remuneraciones y condiciones de trabajo 2017-2018⁵, por parte del Sindicato de Trabajadores PIERIPLAST S.A.C., el 26 de junio de 2017, a la inspeccionada, se fue incrementando las desafiliaciones.

3.27 Sobre el particular, es propicio destacar el análisis efectuado en los considerandos 25 y 26 del Informe Final:

“25. (...) en el Acta de Infracción no se ha prohibido que el empleador haga revisión de la remuneración de sus empleados no sindicalizados, lo que se ha señalado es que no se puede excluir de la revisión remunerativa a los trabajadores sindicalizados, teniendo en cuenta que todos tienen la misma condición de trabajador; por consiguiente, cualquier evaluación que realice el empleador bajo su propia iniciativa para incrementar la remuneración de sus trabajadores debe incluir a los trabajadores sindicalizados.

26. (...) si bien el incremento remunerativo no fue otorgado a todos los trabajadores no sindicalizados, sin embargo, para el aumento fueron considerados únicamente los trabajadores no sindicalizados, algunos de los cuales salieron beneficiados con el aumento de remuneraciones luego de ser sometidos a una evaluación, según lo precisa el sujeto inspeccionado, lo trascendente aquí es que ningún trabajador afiliado accedió a dicho beneficio, ni siquiera tuvo la oportunidad a ello”.

3.28 En este punto, debe indicarse que no puede realizarse un incremento de remuneraciones en base a una evaluación de desempeño que solamente incluya a los trabajadores no sindicalizados, pues no es un criterio objetivo ni razonable; en todo caso, el empleador para realizar una revisión salarial incentivando el buen desempeño debió incluir a todos los trabajadores sin excluir a aquellos que se encontraban afiliados al Sindicato de Trabajadores PIERIPLAST S.A.C. En este escenario resulta evidente que la infracción en materia de relaciones laborales tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT no

⁵ Ver fojas 151 a152 del expediente sancionador.

se constituye por la revisión salarial en sí misma, sino por el hecho que la empresa efectuó dicha revisión salarial con un criterio discriminatorio que perjudica a los trabajadores afiliados al sindicato en mención. Para ejemplificarlo, un trabajador no afiliado al sindicato con un buen desempeño en el sistema SCADA recibe incremento salarial; en cambio, un trabajador con el mismo buen desempeño en el referido sistema, no recibe el incremento salarial por su condición de afiliado al sindicato, lo cual vulnera el derecho a la igualdad, porque no hay una justificación objetiva y razonable para solo incluir en la evaluación de desempeño solo a los no sindicalizados. Asimismo, no tiene asidero jurídico excluir a los trabajadores sindicalizados de la percepción de beneficios adicionales en virtud a un convenio colectivo, en tanto la fuente de la que emana es distinta a la que se analiza en el caso de autos.

- 3.29** Por tales motivos, este Despacho coincide con la decisión de la autoridad de primera instancia que determinó que la inspeccionada incurrió en una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, la misma que se encuentra tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

De la infracción por incumplir con la medida inspectiva de requerimiento

- 3.30** De conformidad con el numeral 5.3 del artículo 5 de la LGIT, los inspectores se encuentran investidos y facultados para requerir al sujeto responsable que, en un plazo determinado, adopte las medidas en orden a garantizar el cumplimiento de la normativa sociolaboral.
- 3.31** Por su parte, el numeral 18.2 del artículo 18 del RLGIT establece que: *“En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requiere al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. (...)”*
- 3.32** Es necesario mencionar que la naturaleza de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene por objeto revertir los efectos antijurídicos que produce la conducta infractora cometida por la inspeccionada, en el plazo otorgado por la autoridad inspectiva.
- 3.33** De la revisión de autos, se aprecia que finalizadas las actuaciones inspectivas de investigación, la inspectora comisionada tras haber detectado incumplimiento por parte de la inspeccionada en materia de relaciones laborales, emitió la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de febrero de 2019⁶, requiriéndole lo siguiente: *“Extender los incrementos de las remuneraciones básicas realizadas a los 110 trabajadores no afiliados al SINDICATO durante los meses de julio, agosto, setiembre y noviembre de 2017 a los 44 trabajadores afiliados al sindicato durante los referidos meses, con efecto retroactivo y bajo las mismas condiciones y criterios que fueron aplicados a los trabajadores beneficiados”*. Sin embargo, no se acreditó el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 18 de febrero de 2019, en la diligencia de verificación de fecha 22 de febrero de 2019, conforme se aprecia de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación⁷.

⁶ Obrante a fojas 157 a 162 del expediente de inspección.

⁷ Obrante a fojas 164 del expediente de inspección.

3.34 Ahora bien, sobre el argumento señalado en el numeral iii) del punto II de la presente resolución, cabe indicar que, dado que se trata del mismo argumento alegado con los descargos contra el Informe Final, la autoridad de primera instancia ya emitió su pronunciamiento y desvirtuó dicho argumento en los considerandos 51 a 52 de la resolución apelada, respecto a lo que esta Intendencia comparte al señalarse lo siguiente:

“51. En su defensa el sujeto inspeccionado solicita desestimar la infracción imputada en este extremo por ser de carácter accesorio, argumenta su solicitud amparándose en la Resolución de Subintendencia N° 229-2016-SUNAFIL/ILM/SIRE1 y en la Resolución de Subintendencia N° 209-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE1. Al respecto, estando al análisis expuesto en párrafos precedentes y al haber determinado la responsabilidad del sujeto inspeccionado por actos de discriminación contra 44 trabajadores afiliados a EL SINDICATO, se tiene que lo alegado por el sujeto inspeccionado no lo exime de responsabilidad, toda vez que debió de cumplir con lo requerido por la inspectora comisionada.

*52. En dicho sentido, se colige que el sujeto inspeccionado vulneró lo establecido en el artículo 9 de la LGIT que prevé: “Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán: (...) e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones. (...)”, por lo que, corresponde a esta Sub Intendencia de Resolución **acoger** la propuesta de sanción en este extremo, toda vez que, el sujeto inspeccionado incurrió en la infracción calificada como infracción muy grave a la labor inspectiva, la cual se tipifica en el numeral 46.7 del artículo 46° del RLGIT que señala: “No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral”; perjudicando a un total de 44 trabajadores afectados (...)”.*

3.35 Así, la inspeccionada debió haber acreditado, dentro del plazo otorgado, el cumplimiento de lo requerido por la inspectora comisionada, para revertir los efectos del incumplimiento detectado por haber realizado actos de discriminación a cuarenta y cuatro (44) trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores PIERIPLAST S.A.C., pues tal como ya se indicado líneas arriba, dicha conducta no ha sido desvirtuado a través de los argumentos planteados a lo largo de la tramitación del presente procedimiento.

3.36 En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en las que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por la autoridad de primera instancia. Por tanto, resulta infundada cualquier pretensión de nulidad planteada contra la resolución apelada, y corresponde confirmar la multa impuesta en la citada resolución.

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.



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **IMPROCEDENTE** la nulidad planteada contra el Acta de Infracción N° 697-2019-SUNAFIL/ILM de fecha 22 de febrero de 2019 y del Informe Final de Instrucción N° 441-2020-SUNAFIL/ILM/AI1 de fecha 17 de julio de 2020, e **INFUNDADA** la nulidad deducida contra la Resolución de Sub Intendencia N° 0418-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 28 de septiembre de 2020, por medio del recurso de apelación interpuesto por **PIERIPLAST SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **PIERIPLAST SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 0418-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 28 de septiembre de 2020, que impone sanción a **PIERIPLAST SOCIEDAD ANONIMA CERRADA** por la suma de **S/ 155,925.00 (Ciento cincuenta y cinco mil novecientos veinticinco con 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

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

HÁGASE SABER.-

ILM/CGVG/jrpq/arsh

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **2005000418** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.

**PERÚ**Superintendencia
Nacional de
Fiscalización LaboralIntendencia de Lima
Metropolitana**Anexo N° 1: LISTADO DE TRABAJADORES AFILIADOS AL SINDICATO DE TRABAJADORES
PIERIPLAST S.A.C.**

N°	Apellido paterno	Apellido materno	Nombres	Fecha de inicio
1	Acarapi	Castillo	Tomas Isidro	11/12/08
2	Acosta	García	Jose Manuel	01/06/10
3	Albarrán	Huaccha	Kevin Jenyner	11/12/08
4	Arroyo	Cuzque	María Deysi	01/09/11
5	Astocaza	Carlos	Álvaro	01/05/10
6	Baylón	Huamán	Ulica	11/06/15
7	Chota	Sinarahua	Carol	11/12/08
8	Collazos	Ventocilla	Carlos	03/11/05
9	Colquichagua	Sinche	Rebeca Doris	01/02/10
10	Duran	Melgarejo	Jhonathan Jack	01/06/08
11	Escobedo	Cueva	Juan Carlos	11/06/12
12	Espinoza	Figueroa	Rina Esther	01/01/11
13	Fernández	Hidrogo	Rosa	01/08/14
14	Flores	Infante	Juana	19/08/16
15	Gutiérrez	Vargas	David Jorge	03/08/06
16	Huillca	Arias	Alfredo Jesús	26/04/07
17	Jara	Chávez	Darwin	01/05/13
18	Jiménez	Huamán	Yaki	11/12/08
19	Julca	Bruno	Celi Eduardo	06/09/16
20	Lanazca	Espejo	Jimmy	11/06/15
21	Lázaro	Bonilla	Elmer Damián	01/03/09
22	Maco	Maza	Guillermo	01/09/11
23	Mestanza	Delgado	Rosita Elvira	24/08/16
24	Monja	Mayanga	Walter	11/12/08
25	Monja	Maza	José Mercedes	04/08/16
26	Mucha	Huamán	Marlom Giovanni	01/06/13
27	Nieto	Sierra	Roberto Lino	01/09/08
28	Nima	Rosas	Rosa Elena	11/12/08
29	Oliden	Pupuche	Jair	12/03/15
30	Oliden	Pupuche	Richard	02/10/14
31	Pisco	Manihuari	Aldayr Junior	03/11/16
32	Pupuche	Serrato	Rosman	01/09/11
33	Quinto	Ángeles	Luis Rodolfo	12/04/07
34	Quispe	Ramírez	Carmen Rosa	01/02/12
35	Rivera	Granda	Jesús Yoveli	22/02/16
36	Romero	Salvador	Eloy Quelito	16/02/16
37	Sánchez	Soplopucó	Pedro Pablo	12/07/12
38	Santisteban	Acosta	Franklyn Joel	17/09/16
39	Santisteban	Llontop	Wilson Joel	04/08/16
40	Santos	Huancas	Jeiner	01/04/13
41	Soto	Beteta	Juan Carlos	07/05/15
42	Taboada	Olivares	Yeny Lucía	01/08/14
43	Vásquez	Delgado	María Catalina	11/06/12



PERÚ

Superintendencia
Nacional de
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima
Metropolitana



44	Villarreal	Barbadillo	Luis Ezequiel	12/10/15
----	------------	------------	---------------	----------

Lpderecho.pe