



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 Nº 633-2021-SUNAFIL/ILM

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 089-2017-SUNAFIL/ILM/SIRE3
INSPECCIONADO(A) : CORPORACION MIYASATO S.A.C.

Lima, 23 de abril de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por **CORPORACION MIYASATO S.A.C.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia Nº 126-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE3, de fecha 15 de marzo de 2018 (en adelante, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

I. ANTECEDENTES

1.1. De las actuaciones inspectivas

Mediante la Orden de Inspección Nº 19390-2016-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto de la inspeccionada, con el objeto de verificar el cumplimiento de las disposiciones en materia sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción Nº 573-2017-SUNAFIL/ILM (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 contra la labor inspectiva.

1.2. De la resolución apelada

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito del Acta de Infracción, impuso multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 14,175.00 (Catorce mil ciento setenta y cinco y 00/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por actos de discriminación remunerativa en perjuicio de los trabajadores: Agustín Canchaya Jaime Alex, Allca Cáceres Yuri, Cáceres Carbajal Wilder, Guillén Mendoza Juan Crisóstomo, Taboada Díaz Abel Jesús, Fidel Alarcón Fredy, Gálvez Ramírez Eddy Zenon, Quispe Yauri Hernán, Sosa Mendoza Luis Hugo; y, Zarate Murrieta Michael Ángel, infracción 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 31 de enero de 2017, infracción tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 04 de mayo de 2018, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:



- i. No se ha realizado una adecuada valoración de sus descargos, ni la documentación presentada durante las actuaciones inspectivas, en tanto, solo se señaló que las actuaciones inspectivas merecen fe y se presumen ciertas, sin embargo, la evaluación realizada por los inspectores no se encuentra respaldada en ningún elemento de prueba técnico u objetivo que permita sostener la igualdad de condiciones comparables, lo cual vulnera su derecho de defensa, ya que tampoco se ha valorado su escrito del 15 de febrero de 2017, vulnerándose también el debido proceso.
- ii. Respecto a los presuntos actos de discriminación remunerativa, desconocen los supuestos motivos prohibidos por los que se haya configurado una presunta discriminación remunerativa, conforme lo exige el artículo 2 de la Constitución Política del Perú, por ejemplo, por raza, edad, sexo o incluso su condición de afiliado al sindicato o no, por lo que va en contra de los principios de la legalidad y de tipicidad. En el supuesto de que la infracción no responda a un acto de discriminación, sino a un tratamiento diferenciado presuntamente injustificado, es preciso tener en cuenta que éste constituye un supuesto distinto y por tanto no existe un sustento jurídico para imponer una sanción a una infracción distinta a la imputada.
- iii. Además, el tratamiento diferenciado que ha observado la autoridad de trabajo se encuentra debidamente justificado y motivado de manera objetiva. Pues si bien los trabajadores en cuestión laboran en una misma área, estos no realizan las mismas funciones, debido a que las labores que se desarrollan en el área de arquitectura responden a un proceso productivo secuencial, teniendo asignado cada trabajador labores específicas de acuerdo a la etapa de producción que corresponda.
- iv. En tal sentido, resulta incorrecto pretender equiparar las funciones de los operadores de máquinas y de los operadores de hornos, pues el uso de las maquinas y de hornos depende de las fases del proceso en la producción de la línea del templado, tales como; corte, pulido, entalle, serigrafía, templado. Asimismo, las funciones de un operador de pulidora rectilínea, de un ayudante de lavadora, ayudante de pulido y operador de pulidora bandi, se desarrollan de manera secuencial por lo que poseen diferentes funciones. Además, las funciones de los operadores de horno no pueden equipararse pues se desarrollan de manera conjunta con otras actividades, y poseen funciones por actividades: operador de horno, ayudante de horno de entrada y ayudante de horno de salida, cuyas funciones se detallan en su recurso de apelación. De lo cual se puede advertir que existen factores objetivos que responden a necesidades y especialidades propias de cada actividad dentro del área de arquitectura; y que, siempre han cumplido con tener una organización estructurada dentro del proceso de producción de la línea de temprano, asignándose las remuneraciones de acuerdo a factores como experiencia, capacitaciones, habilidades, respecto de la complejidad de las actividades.
- v. Así respecto a los señores Canchaya, Allca, Cáceres, Guillén, Taboada y Nuñez, aun cuando pueden operar una de las máquinas pulidoras o lavadoras asignadas por la empresa, sus responsabilidad y funciones varían de acuerdo a la posición que ocupan dentro del proceso de producción, por lo que su equiparación y consecuente homologación es improcedente e inexigible, pues son hechos distintos. Mientras que, en relación a los señores Cruz, Fidel, Gálvez, Quispe, Sosa y Zarate, si bien en su mayoría operan un horno templado, estos no corresponden a la misma etapa dentro del proceso de producción, ni al mismo tipo de horno; además, debe observarse que el señor Cruz, con el que se



pretende hacerse la homologación, fue designado como encargado de grupo desde el 2008, por lo que es improcedente la equiparación.

- vi. Se ha cumplido en todo momento, con poner a disposición de los inspectores los elementos de prueba e información solicitada, por lo que la resolución apelada debe revisar lo presentado y no señalar afirmaciones genéricas, pues no se ha considerado los criterios para la asignación de jornal diario, el nivel de responsabilidad y complejidad ni fueron tomados en cuenta por la subintendencia, siendo ello, indispensable para evaluar la procedencia o no de una homologación, verificar aspectos como la categoría o nivel ocupacional a que pertenece el homologado y el accionante, la antigüedad en la empresa, las labores realizadas, observándose la ausencia de garantía a un debido procedimiento, por lo que la resolución apelada contiene vicios de nulidad, así como carece de los requisitos de validez señalados en el artículo 10 del TUO de la LPAG.
- vii. En relación a la infracción por no cumplir con la medida de requerimiento, en la comparecencia del 15 de febrero de 2017, se cumplió con absolver el requerimiento, reiterando la existencia de la presunta discriminación remunerativa, así como la ausencia de medios de prueba que afirme ello, no obstante, no se ha acreditado que los trabajadores supuestamente adecuados se encuentren bajo supuestos de hecho iguales. En el supuesto negado que se haya procedido con la homologación indicada en la medida de requerimiento, se habría incurrido en una grave afectación, del derecho de igual respecto a los demás trabajadores, pues se habría equiparado un pago a los trabajadores que no realizan las mismas funciones. En tal sentido, se deberá dejar sin efecto este extremo de la resolución apelada.

III. CONSIDERANDO

De la corrección de error material contenida en la resolución apelada

- 3.1. El numeral 212.1 del artículo 212° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, **TUO de la Ley N° 27444**), aplicable al presente procedimiento en virtud a lo dispuesto por el artículo 43° de la LGIT, establece lo siguiente: *“los errores material o aritmético en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión.”*
- 3.2. En ese marco normativo, de la revisión de la Resolución de Sub Intendencia N° 126-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE3 se advierte que la autoridad de primera instancia consignó en el considerando 25 por error lo siguiente: “Respecto al argumento de descargos del sujeto inspeccionado, indicado en el numeral (iv) del párrafo 4 de la presente resolución”. Cuando de la revisión de la resolución apelada, y de acuerdo a la coherencia lógica, **DEBE SER Y DECIR**: “Respecto al argumento de descargos del sujeto inspeccionado, indicado en el numeral (ii) del párrafo 4 de la presente resolución”. Por tanto, se ha incurrido en error de carácter material, el cual es meramente formal, toda vez que no cambia el fondo de lo resuelto por el inferior en grado; en consecuencia, debe corregirse en ese sentido el referido error.

De los argumentos del recurso de apelación



- 3.3.** En relación a lo alegado en el numeral i) del punto II de la presente resolución, de la revisión de la resolución apelada, se observa, que en los considerandos 16 al 17, 25 y 27 al 31, la autoridad de primera instancia realiza la valoración de los descargos de la inspeccionada, observándose que si bien, respecto a su argumento relacionado al rechazo de las conclusiones arribadas por el personal inspectivo y consignadas en el Acta de infracción, en efecto, se consigna que, de acuerdo a lo estipulado en los artículos 16¹ y 47² de la LGIT, las actuaciones inspectivas merecen fe y se presumen ciertas, ello no es absoluto, pues admite prueba en contrario, lo cual fue consignado en la resolución apelada, es preciso indicar entonces, que **los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, se presumen ciertos y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.** Es decir, los hechos comprobados en el Acta de Infracción gozan de una presunción relativa de certeza, la que puede ser desvirtuada con las pruebas que aporte la inspeccionada. En ese sentido, se revisó el expediente sancionador, observándose que no obra ningún documento adicional a su escrito de descargo que contradiga las conclusiones arribadas por los inspectores, por lo que carece de sustento fáctico lo argumentado.
- 3.4.** Asimismo, respecto al escrito de fecha 15 de febrero de 2017, que manifiesta la inspeccionada presentó, de la revisión tanto del expediente inspectivo como del sancionador, no se observa que obre dicho documento, por lo que constituye una mera manifestación de parte. Así también, en el presente procedimiento se garantizó el derecho de defensa de la inspeccionada, pues con la notificación del Acta de Infracción se le otorgó un plazo no mayor a quince (15) días hábiles para que presente sus descargos; habiendo presentado sus descargos en dicha oportunidad, por lo que el inferior en grado continuó con el procedimiento de acuerdo a lo establecido en el artículo 45 de la LGIT, valorando debidamente las actuaciones realizadas por el personal inspectivo; y a través de la cédula de notificación N° 7846-2018 el 11 de abril de 2018, se le notificó la resolución apelada, ejerciendo su derecho de contradicción al interponer recurso impugnatorio, motivo por el cual no se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo, debiendo desestimar lo alegado en cuanto a este extremo de su recurso de apelación.
- 3.5.** En relación a lo alegado en el numeral ii del punto II de la resolución apelada, es pertinente mencionar que, la igualdad salarial por igual trabajo constituye un principio-derecho que se desprende de los artículos 2 inciso 2³ y del artículo 26 inciso 1⁴ de la Constitución Política del Perú, además del artículo 23 inciso 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos⁵ y el artículo 7 literal a) numeral i) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y

¹ **Artículo 16.- Actas de Infracción**

“(…) Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. (…)”

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

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

³ **Derechos fundamentales de la persona**

Artículo 2.- Toda persona tiene derecho:

(…) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

⁴ **Principios que regulan la relación laboral**

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.

⁵ Artículo 23 (...) 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.



Culturales⁶ por vía de interpretación habilitada por la Cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución⁷.

- 3.6. A su vez, el Tribunal Constitucional, en la sentencia de fecha 18 de octubre de 2007 en el Expediente N° 04922-2007-AA/TC en torno al derecho a la remuneración, ha señalado lo siguiente:

*“8. En tal sentido se infiere de los tratados de Derechos Humanos referidos a los que se hace mención que **la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni de diferenciación, como por ejemplo otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo**. En efecto se prohíbe y queda vedado cualquier trato discriminatorio e irracional que afecte el derecho a la remuneración como derecho fundamental de la persona humana.” (Subrayado y negrita agregado)*

- 3.7. En esa línea, la igualdad no solo implica tratar igual a los iguales sino también desigual a quienes son desiguales. A partir de dichas premisas, la diferenciación se encuentra constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio. La igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. Cuando, por el contrario, **la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional, estaremos frente a una discriminación** y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable⁸.
- 3.8. Al respecto, para saber cuáles son esos criterios objetivos y razonables que justificarían una diferencia salarial no discriminatoria, la doctrina ha señalado lo siguiente:

“La regla general es la siguiente la ley prohíbe pagar una remuneración menor que la que percibe una persona 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.”⁹ (subrayado agregado)

- 3.9. Por tanto, estando a los considerandos precedentes, la conducta cometida por la inspeccionada al no encontrarse justificada en una razón objetiva y razonable, evidenciándose una desigualdad de trato se encuadra en el numeral 25.17 artículo 25 del RLGIT; por lo que no resulta arbitraria ni se encuentra proscrita por el Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General: **“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: (...) 4. Tipicidad.- Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas**

⁶ Artículo 7º: Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; (...)

⁷ Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

⁸ Expediente N° 0048-2004-PI/TC, Fundamento 62.

⁹BLUME 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>



sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria."; por el contrario, se ajusta al tenor del tipo legal antes referido.

3.10. Sobre lo mencionado en los numerales iii, iv y v del punto II de la presente resolución, es pertinente acotar que, para establecer si existe una violación al principio-derecho a la igualdad salarial por igual trabajo, debe probarse lo siguiente¹⁰:

- (i) Que los trabajos que se comparan sean iguales o sustancialmente iguales,
- (ii) Que haya un comparador,
- (iii) Que el trabajo sea realizado en el mismo establecimiento y
- (iv) Que la remuneración de la parte demandante/accionante sea menor que la de otro trabajador que realiza una igual labor

3.11. Entonces, estando a lo precedente, de la revisión del Acta de infracción se advierte que, el personal inspectivo dejó constancia en el octavo hecho verificado, lo siguiente: *"Por lo anterior expuesto, considerando que el sujeto inspeccionado **no cuenta con documemntos de gestión** como un Manual de Organización de Funciones u otro documento similiar donde se detallen las funciones específicas de cada uno de los puestos que ocupan sus trabajadores y una Política Remunerativa donde se establezca la Categorización de sus trabajadores y la Escala Salarial correspondiente, se evidencia que las remuneraciones son asignadas por el sujeto inspeccionado de manera discrecional, no estando sometido a una regla. Por lo anterior expuesto, el proceder del sujeto inspeccionado vulnera el derecho fundamental a una remuneración equitativa contemplada en el artículo el proceder del sujeto inspeccionado vulnera el derecho fundamental en el artículo 24 ° de la Constitución, por cuanto siendo una diferenciación remunerativa constituye un acto discriminatorio según lo dispuesto en el artículo 2.2 de la Constitución. En consecuencia, con fecha 31/ 01/2017 (notificado el 01/02/2017) se extendió la medida inspectiva de requerimiento al sujeto inspeccionado, requiriéndose nivelar las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en la investigación, tomando como base el jornal diario más alto en cada grupo de trabajadores que ocupen los mismos puestos de trabajo, según el siguiente detalle:*

- **Efectuar la nivelación del JORNAL DIARIO hasta la suma de S/ 50.65 a favor de los siguientes trabajadores que ocupan el puesto de **Operador de Máquina Pulidora Rectilínea, Lavadora y Bandi**:**

	Apellidos y nombres	DNI	Jornal Diario que percibe actualmente S/
1	AGUSTÍN CANCHAYA, JAIME ALEX	10244273	48.52
2	ALLCA CACERES, YURI	43689140	42.65
3	CACERES CARBAJAL, WILDER	16175651	41.65
4	GUILLEN MENDOZA, JUAN CRISESTOMO	06578551	42.98
5	TABOADA DIAZ, ABEL JESÚS	10774498	45.25

- **Efectuar la nivelación del JORNAL DIARIO hasta la suma de S/ 56.35 a favor de los siguientes trabajadores que ocupan el puesto de **Operador de Horno** :**

	Apellidos y nombres	DNI	Jornal Diario que percibe actualmente
--	----------------------------	------------	--

¹⁰ 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>



			S/
1	FIDEL ALARCÓN, FREDI	40271118	52.52
2	GALVEZ RAMIREZ, EDDY ZENON	41316778	44.52
3	QUISPE YAURI, HERNAN	09729083	43.32
4	SOSA MENDOZA, LUIS HUGO	45191381	41.65
5	ZARATE MURRIETA, MICHAEL ANGEL	42533607	48.52

- 3.12.** Como puede observarse, estamos ante dos grupos, el primero de los trabajadores que realizan la función de operador de máquina: pulidora rectilínea, lavadora y bandi, donde se observa que el jornal diario que percibían era distinto, pese a encontrarse en la misma área de trabajo y realizaban las mismas funciones, tal como se advierte en el cuarto hecho verificado, al señor William Antonio Núñez Troncoso, quien se encontraba en el mismo grupo, percibía como jornal diario S/ 50.65, por lo que, se solicita que se nivele el jornal diario.
- 3.13.** Asimismo, el segundo grupo se encuentra compuesto por los trabajadores que realizan la función de operador de horno, observándose que el jornal diario de cada trabajador difiere respecto del otro, pese a que se encontraban en la misma área de trabajo y realizaban las mismas funciones, por lo que, de acuerdo al cuarto hecho verificado, al percibir el señor Artidoro Cruz Jara, trabajador del mismo grupo, como jornal diario la cantidad de S/ 56.35, el personal inspectivo, requiere que a los demás trabajadores de este grupo se les nivele el jornal diario.
- 3.14.** La inspeccionada señala que resulta incorrecto equiparar las funciones de los trabajadores precitados; sin embargo, de la revisión del expediente inspectivo como sancionador, no se advierte que haya presentado algún documento que pruebe lo dicho. Máxime si a folios 93 del expediente inspectivo obra carta de fecha 13 de enero de 2017, donde la inspeccionada solicita una ampliación de plazo para que pueda “entregar la causa objetiva y razonable de la diferencia de remuneraciones entre los trabajadores”, así en aquella fecha, el personal inspectivo solicita que para el día 23 de enero de 2017¹¹, entro otros documentos, presente documento escrito donde sustente la causa objetiva y razonable de la diferencia de remuneraciones entre los trabajadores; sin embargo, no se observa que en la fecha indicada, haya presentado algún documento, toda vez que, la inspeccionada, en lo referido a este pedido, presentó carta de fecha 23 de enero de 2017, en donde indica que “*su Despacho debe tener en consideración en el Anexo 01, realizan distintas funciones, pues se encuentran laborando en distintas secciones que forman parte de un mismo procedimiento, por lo tanto, el nivel de responsabilidad y producción también es distinto. Por lo mencionado se puede observar que la causa objetiva y razonable para establecer el jornal de los colaboradores dependerá del cumplimiento de los criterios señalados en los párrafos que anteceden (...)*”, como puede verse, la inspeccionada no presentó documentación adicional que sustente el porqué de los diferentes jornales, realizando sólo su manifestación, carente de sustento probatorio. Por lo que, con fecha 01 de febrero de 2017, se le notifica a la inspeccionada la medida inspectiva de requerimiento a fin de que efectúe la nivelación del jornal diario de los trabajadores precitados, toda vez que no acreditó documentalmente las razones objetivas y razonables la diferencia entre los jornales diarios. En consecuencia, corresponde desestimar este extremo de lo alegado en su recurso de apelación.
- 3.15.** Ahora bien, sobre lo argumentado en el numeral vi del punto II de la presente resolución, como se ha señalado en los considerandos precedentes, este Despacho realizó la revisión de la documentación presentada por la inspeccionada en la etapa de investigación; sin

¹¹ Ver requerimiento de comparecencia obrante a fojas 104 del expediente inspectivo.



evidenciar algún documento que acredite los criterios para la asignación de jornal diario, tan sólo manifestaciones esbozadas en cartas dirigidas al personal inspectivo, sin adjuntar algún documento que pruebe lo indicado en aquellas; por lo que no se trata de una afirmación genérica, máxime si el personal inspectivo, producto de sus diligencias inspectivas, desarrolló correctamente en el Acta de infracción, los hechos verificados, con expresión de la normativa vulnerada y su calificación en el RLGIT, por ello, no advirtiéndose que se haya configurado ninguna de las causales de nulidad previsto en el artículo 10 del TUO de la LPAG, que determina la invalidez de la resolución apelada, esta Intendencia concluye que la nulidad planteada carece de sustento.

- 3.16.** Respecto a lo señalado en el numeral vii del punto II de la presente resolución, sobre la infracción relacionada al incumplimiento con la medida de requerimiento, es menester mencionar que, a fojas 149 del expediente inspectivo, obra el documento denominado “Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación”, de fecha 15 de febrero de 2017, en donde en el acápite “Documentación Revisada”, el personal inspectivo consignó “*No se exhibió documentación alguna*”, no observándose que se haya absuelto el requerimiento, como detalla la inspeccionada, correspondiendo desestimar este extremo de su recurso de apelación, máxime si dicha constancia fue suscrita por la señora Karina Fernanda Calderón Bianchi, en calidad de apoderada de la inspeccionada.
- 3.17.** De la misma manera, este Despacho considera que el pronunciamiento de primera instancia que decide sancionar a la inspeccionada por no cumplir con sus obligaciones materia de seguridad y salud en el trabajo, se encuentra debidamente motivado, en tanto que se ha detallado los hechos que motivaron la sanción, precisando las normas vulneradas y determinándose que la inspeccionada incurrió en responsabilidad administrativa que amerita sanción; por tanto, no se ha vulnerado el derecho al debido procedimiento administrativo como lo refiere.
- 3.18.** En consecuencia, los argumentos esbozados en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido debidamente determinadas por el inferior en grado. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

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 **CORPORACION MIYASATO S.A.C.**, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. -

CONFIRMAR la Resolución de Sub Intendencia N° 126-2018-SUNAFIL/ILM/SIRE3, de fecha 15 de marzo de 2018, que impone sanción a **CORPORACION MIYASATO S.A.C.** por la suma de **S/14,175.00 (Catorce mil ciento setenta y cinco y 00/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

Intendencia de Lima
Metropolitana



ARTÍCULO TERCERO.-

Tener por agotada la vía administrativa, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-

ILM/CGVG/mcmj

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **1803000126** a nivel nacional.
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.