



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

INTENDENCIA REGIONAL
DE AREQUIPA



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

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 083-2021-SUNAFIL/IRE-AQP

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 254-2020-SUNAFIL/IRE-AQP
INSPECCIONADO (A) : CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE
AREQUIPA S.A.
RUC : 20100209641
MATERIA : Relaciones Laborales

SUMILLA: Se CONFIRMA la Resolución de Sub Intendencia N° 159-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP que sancionó a la empresa CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE AREQUIPA S.A., con una multa total ascendente a la suma de S/ 283,500.00 (Doscientos ochenta y tres mil quinientos con 00/100 soles) por haber incurrido en una (1) infracción en materia de relaciones laborales.

Arequipa, 18 de junio de 2021

VISTO: El recurso de apelación interpuesto por la empresa CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE AREQUIPA S.A. (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 159-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP de fecha 23 de abril de 2021 (en adelante, la resolución apelada), expedida en el marco del procedimiento administrativo 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 la Orden de Inspección N° 470-2019-SUNAFIL/IRE-AQP, 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° 336-2019-SUNAFIL/IRE-ARE (en adelante, el Acta de Infracción), mediante el cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de una (1) infracción en materia de relaciones laborales.

1.2 De la fase instructora

De conformidad con el numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 102-2020-SUNAFIL/SIAI-AQP (en adelante, el Informe Final), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de la conducta infractora imputada 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 del Acta de Infracción e Informe Final, sanciona a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de S/ 283,500.00 (Doscientos ochenta y tres mil quinientos con 00/100 soles), por haber incurrido en:



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

INTENDENCIA REGIONAL
DE AREQUIPA



- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por realizar actos de discriminación por razón sindical, en perjuicio de 1,053 trabajadores, infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25° del RLGIT.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 17 de mayo de 2021, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, siendo elevado con fecha 26 de mayo del presente año, y a su vez solicitó se le conceda el uso de la palabra, lo cual se realizó en la diligencia programada para el día 09 de junio de 2021 a las 11:30 horas vía la plataforma digital de Google Meet. Los argumentos de su recurso son los siguientes:

- Que, se vulnera la debida motivación, pues en la resolución impugnada se limita a justificar los argumentos vertidos por la Inspectora de Trabajo, para considerar la existencia de un acto de discriminación por razón sindical, sin valorar los descargos presentados que demuestran que no existe medio de prueba alguno que lo acredite.
- Que, el procedimiento se ha sustentado en pruebas indiciarias y no en pruebas objetivas que demostrarían un acto de discriminación por razón sindical. Respecto a la imposición de medidas disciplinarias, no se tomó en cuenta que la empresa ha sancionado a diversos trabajadores de distintas áreas, sin considerar la calidad de afiliado al sindicato, como por ejemplo el señor Juan Alfonso Apaza Cruz amonestado el 08/03/2019 y se encuentra en la misma área; incluso la propia trabajadora fue sancionada el 21/03/2018, antes de su afiliación. Otro caso es del señor Miguel Ángel Arias que solicitó al Gerente de Desarrollo Humano permiso para poder salir a sus clases universitarias.
- Que, la SIRE no ha evidenciado que se haya realizado algún acto que puede haber perjudicado el ejercicio del derecho a la libertad sindical, ni mucho menos una actuación discriminatoria motivada en su condición de afiliada. Si bien en su momento no hizo uso de su poder discrecional por razones objetivas en cada caso en particular, son actos diferenciados totalmente amparables; por lo que, la imposición de una multa no es razonable.
- Que, el Acta de Infracción ha sido notificada fuera de los plazos establecidos normativamente, ya que si bien la norma no hace referencia a un plazo para notificar la imputación de cargos; no obstante, siguiendo el criterio establecido de 30 días hábiles de emitido el Informe de Actuaciones de cierre para su notificación, entonces el Acta de Infracción debió cumplirse con el mismo plazo para su notificación; sin embargo, fue notificada el 05/09/2020 pese a ser emitida el 24/07/2019, en consecuencia dicho vicio conlleva a la nulidad del procedimiento.
- Que, la infracción no se encuentra debidamente tipificada, puesto que en el propio RLGIT se contempla como infracción específica para casos como el expuesto por la Inspectora en el numeral 25.12 y no la configurada en el numeral 25.17, referida al empleo y ocupación.

III. CONSIDERANDO

Respecto a la nulidad solicitada

1. La apelante alega que el Acta de Infracción ha sido notificada fuera de los plazos establecidos normativamente, ya que si bien la norma no hace referencia a un plazo para notificar la imputación de cargos; no obstante, siguiendo el criterio establecido de 30 días hábiles de emitido el Informe de Actuaciones de cierre para su notificación, entonces el Acta de Infracción debió cumplirse con el mismo plazo para su notificación; sin embargo, fue notificada el 05/09/2020 pese a ser emitida el 24/07/2019, en consecuencia dicho vicio conlleva a la nulidad del procedimiento.
2. Al respecto, de conformidad al artículo 10° del T.U.O. de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General, son vicios del acto administrativo que causan su nulidad de pleno derecho los siguientes:
*“1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.
3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición.
4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma.”*
3. En cuanto al incumplimiento de los plazos del procedimiento, notificando a destiempo el Acta de Infracción, es preciso tener en cuenta que el profesor Morón Urbina señala que existen tres tipos de plazos¹:
“Los simples, son aquellos plazos que aun vencidos permiten la realización de la actuación procesal a que estaban referidos, pero su incumplimiento acarrea para el ejecutor tardío la responsabilidad pertinente (ejemplo: Plazo para notificar resoluciones).

Los plazos perentorios, son aquellos que con su vencimiento impiden la ejecución del acto procesal al que están referidos, agotando la facultad no ejercida en el procedimiento sin requerirse apremio, petición de parte ni resolución declarativa adicional (ejemplo, plazos para impugnación de resoluciones o de subsanación documental a una solicitud o de declaración de nulidad de oficio).

Los plazos prorrogables, que son aquellos que cuentan originalmente con un término fijo pero que la Administración queda facultada a extenderlos a través de una prórroga ha pedido del interesado.

...

Salvo mandato contrario de la propia ley indicativo en sentido expreso de un término perentorio, los plazos en el derecho administrativo (fundamentalmente los establecidos para el ejercicio de las atribuciones públicas) son de tipo ordenador (simples y prorrogables).”
4. En este sentido, en primer lugar, el argumento de la inspeccionada resulta contradictorio, al mencionar que existe un exceso en el plazo estipulado en la norma para cumplir con la notificación del Acta de Infracción y a su vez, señala que no se encuentra expresamente regulado el mismo; por lo que, resulta inconsistente lo alegado.
5. En segundo lugar, sin perjuicio de lo mencionado en el párrafo que precede, de la regulación referida por la apelante no se advierte que los plazos para notificar sean perentorios, más aún que en el numeral 53.4.2. del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo se dispone que el plazo máximo para resolver el

¹ Juan Carlos Morón Urbina, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, cit., pp. 403-404.



procedimiento sancionador es de nueve meses calendario, siendo que en este caso sí se dispone el archivo del procedimiento por el plazo de caducidad, mas no en el caso de autos.

6. En conclusión, quedan desvirtuados los argumentos invocados en la nulidad deducida, habiéndose desarrollado la investigación inspectiva y el procedimiento sancionador dentro de los lineamientos de la legalidad y observando las garantías correspondientes, como son los principios administrativos, no existiendo causal alguna de invalidez.

Sobre la infracción en materia de relaciones laborales objeto de sanción

7. Al respecto es preciso mencionar que el procedimiento administrativo sancionador es entendido, en primer término, como el conjunto de actos destinados a determinar la existencia de responsabilidad administrativa, esto es, la comisión de una infracción y la consecuente aplicación de una sanción. Dicho procedimiento constituye, además, una garantía esencial y el cauce a través del cual los administrados, a quienes se les imputan la comisión de una infracción, hacen valer sus derechos fundamentales² frente a la Administración Pública.
8. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha enfatizado que las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de observar los principios del procedimiento sancionador, toda vez que estos garantizan el respeto por los derechos del administrado, como se desprende de la Sentencia del 16 de abril de 2003, recaída en el Expediente N° 2050-2002-AA/TC, en el que señala "(...) es necesario precisar que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, que no sólo se aplican en el ámbito del derecho penal, sino también en el del derecho administrativo sancionador...".
9. Corresponde señalar que, el derecho al debido procedimiento está incorporado en nuestro ordenamiento jurídico en el numeral 1.2 del Art. IV del Título Preliminar del T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, regulando que *los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.*
10. Así, el Tribunal Constitucional ha establecido que *la aplicación de una sanción administrativa constituye la manifestación del ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración. Como toda potestad, no obstante, en el contexto de un Estado de Derecho (Art. 3 de la Constitución), está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular, de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (V.g. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman.*
11. En esta línea de análisis, el Tribunal Constitucional ha expresado su posición en cuanto a la motivación como parte integrante del debido procedimiento administrativo, señalando lo siguiente:

² ALARCÓN SOTOMAYOR, Lucía. El procedimiento administrativo sancionador. En: LÓPEZ MENUDO, F. (Dir.). Derecho Administrativo Sancionador. Valladolid: Lex Nova, 2010, p. 541.



“El derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. (...)”

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo.”³

12. De la investigación se concluyó que la inspeccionada incurrió en actos de discriminación por razón sindical contra la señorita Paola Eliana Guerra Ramos, al imponerle una medida disciplinaria mediante el Memorando N° S-0619-2019/APER-P de fecha 22 de febrero de 2019, por no haber justificado el retraso en su ingreso del día 05 de febrero de 2019, por la razón de no haber solicitado permiso al Gerente de Recursos Humanos, pese a que el procedimiento no se le exige a los demás trabajadores del área ni a ella, antes de su afiliación sindical; por lo que, se configuró una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, siendo acogida por el órgano de primera instancia.
13. Entonces, en relación a los argumentos de defensa expuestos en el recurso, corresponde analizarlos y determinar si el órgano de primera instancia impuso debidamente la sanción o se trasgredieron las garantías administrativas señaladas por la apelante:

a) Respecto al sustento de la infracción sancionada

La apelante alega que el procedimiento se sostiene en pruebas indiciarias y no objetivas, sin evidenciarse que se incurrió en un acto discriminatorio motivado en su condición de afiliada al sindicato.

En relación al argumento de la inspeccionada, corresponde resaltar que los hechos verificados por la Inspectora comisionada no pueden ser observados como apreciaciones subjetivas, cuando se trata de constataciones que efectuó dentro de la investigación desarrollada, no configurándose como opiniones sino como datos precisos que respaldan la postulación efectuada de la trasgresión.

Entonces, la apelante al sostener que se tratan sólo de pruebas indiciarias, pero no desvirtúa cada uno de los hechos verificados y consignados en el Acta de Infracción, devienen en insuficientes las alegaciones presentadas, cuando de la resolución

³ STC 00091-2005-PA/TC, fundamento jurídico 9, párrafos 3 y 5 al 8.

impugnada se advierte que en el considerando 24 se detallan los hechos comprobados en el procedimiento inspectivo:

- ∅ El 13 de noviembre de 2018, la Empresa tomó conocimiento que la recurrente se afilió al Sindicato Caja Arequipa, conforme el cargo de la carta sobre retención de la cuota sindical a los afiliados, dirigida al Jefe de Recursos Humanos; asimismo, el 01 de abril de 2019, la organización sindical comunicó los miembros de la nueva junta directiva, dentro de los que se encontraba la señora Guerra, en el cargo de Secretaria de Prensa y Propaganda.
- ∅ Se constató que el periodo 2018 a mayo 2019, fueron 4 trabajadores los que se desempeñaron como Auxiliar de Reclutamiento y Selección: Zenaida Apaza Vásquez, Juan Adolfo Apaza Cruz, Sandra Yohana Aquinto Gómez y Paola Eliana Guerra Ramos, siendo esta última la única afiliada al Sindicato.
- ∅ En la comparecencia de fecha 29 de mayo de 2019, se exhibió los registros de control de asistencia de los trabajadores mencionados, verificándose que en el periodo de noviembre 2018 a abril 2019 registraron tardanzas igual o superiores a media hora, como se observa del siguiente cuadro resumen:

APELLIDOS Y NOMBRES	HORARIO DE TRABAJO	DÍAS CON TARDANZA DE MEDIA HORA O MÁS (NOV. 2018-MAY.2019)
APAZA VÁSQUEZ ZENaida	L-V 08:30-13:30 y 15:30-19:30	29/04/2019 (09:07)
APAZA CRUZ JUAN ADOLFO	L-V 08:30-13:30 y 14:30-18:30	21/01/2019 (09:27), 22/01/2019 (09:02), 23/01/2019 (09:01), 25/01/2019 (09:13)
AQUINTO GÓMEZ SANDRA YOHANA	L-V 08:30-13:30 y 15:30-19:30	25/02/2019 (09:22), 28/02/2019 (09:00), 19/03/2019 (09:00)
GUERRA RAMOS PAOLA ELIANA	L-V 08:30-13:30 y 14:30-18:30	05/02/2019 (09:00)

Aquí, corresponde resaltar que por las tardanzas señaladas de los compañeros de la recurrente, no gestionaron permiso alguno ni mucho menos fueron amonestados.

- ∅ En diligencia realizada el 25 de junio de 2019 se requirió a la Empresa que el 05 de julio de 2019 presente la "Relación de permisos solicitados por los trabajadores del área de Reclutamiento y Selección de Personal en el periodo enero 2018 a abril 2019, acompañando la documentación sustentatoria"; por lo que, en la diligencia programada presentó el siguiente cuadro resumen de los dos trabajadores que solicitaron permisos:

a) Guerra Ramos Paola Eliana:

FECHA PERMISO	SUSTENTO
30.04.2018	CORREO 30.04.2018
18.06.2018	CORREO 19.06.2018
21.02.2018	CORREO 21.02.2019
01.03.2019	CORREO 28.02.2019

b) Arias Pacheco Miguel Ángel:

FECHA PERMISO	SUSTENTO
01.02.2019	Solicitud Física

En este punto es importante destacar, que el apoderado de la Empresa manifestó en la diligencia acotada que no existe documento que acredite solicitudes de permiso de otros trabajadores, lo cual corrobora lo mencionado en el punto precedente, sobre la no gestión de permisos ni imposición de sanción alguna a los demás trabajadores del área.

Asimismo, es preciso mencionar que de la lectura de los correos electrónicos presentados como sustento de los permisos de la recurrente, éstos no se encuentran dirigidos al Gerente de Recursos Humanos; por lo que, el trámite que se daba a las solicitudes no era como el exigido posteriormente en la tardanza sancionada.

o Del cuadro presentado en las comparecencias de fechas 29 de mayo de 2019 y 05 de julio de 2019, sobre las sanciones impuestas a los trabajadores de la Empresa en el periodo 2018 y 2019, se advierte que del área de Reclutamiento y Selección de Personal, la única trabajadora amonestada por no solicitar permiso conforme al Reglamento Interno de Trabajo fue a la recurrente.

o En el memorando de amonestación cursado a la recurrente, se señala como faltas:

“No justificar el incumplimiento del procedimiento para solicitar el permiso para ingresar con retraso el 05 de febrero de 2019.

No justificar de manera debida el haber ingresado a laborar el día 05 de febrero de 2019 a las 09:00 am, por lo que se ha configurado una tardanza”

Y en la respuesta al recurso de apelación interpuesto por la trabajadora, no se desconoce que el permiso fue solicitado a la señora Zenaida Apaza Vásquez y ésta otorgó el mismo; sino que la solicitud debió dirigirse al Gerente de Recursos Humanos, como jefatura inmediata superior.

No obstante, en la visita inspectiva de fecha 07 de mayo de 2019, el Jefe de Administración de Personal y la Coordinadora de Reclutamiento y Selección encargada, manifestaron que el jefe del equipo de selección de personal al que pertenecía la recurrente, era la señora Zenaida Apaza Vásquez.

o De la revisión del registro de control de asistencia, del periodo enero a octubre de 2018, en el cual la recurrente no se encontraba afiliada al Sindicato, se observa que la trabajadora registró las siguientes tardanzas no amonestadas:

Fecha Tardanza	Hora Ingreso
<i>Viernes, 12 de enero de 2018</i>	<i>09:49</i>
<i>Lunes, 05 de marzo de 2018</i>	<i>10:03</i>
<i>Jueves, 15 de marzo de 2018</i>	<i>10:21</i>
<i>Martes, 22 de mayo de 2018</i>	<i>09:13</i>
<i>Jueves, 31 de mayo de 2018</i>	<i>09:01</i>
<i>Martes, 24 de julio de 2018</i>	<i>09:12</i>
<i>Martes, 25 de setiembre de 2018</i>	<i>09:42</i>

En este punto también se destaca que ante las tardanzas indicadas, la Empresa no acreditó que fueran gestionados los permisos ni que impusiera sanción por estos motivos, resultando incongruente el actuar de la empleadora.

De los fundamentos citados se puede evidenciar que la trabajadora sindicalizada sí fue discriminada, al ser la única amonestada de su área por la tardanza de más de media hora y no solicitar permiso al Gerente de Recursos Humanos, cuando en situaciones similares sus compañeros no cumplieron con dicho procedimiento, ni ella misma antes de afiliarse a la organización sindical; por lo que, queda acreditada la comisión de la infracción en atención a cada uno de los hechos debidamente verificados por la Inspectora y que la apelante no presenta cuestionamiento alguno, sólo atina a mencionar una supuesta calidad de indiciarios de los hechos corroborados.

b) Respecto a los ejemplos citados por la inspeccionada

La inspeccionada señala que sí ha sancionado a diversos trabajadores de distintas áreas, sin considerar su afiliación sindical, como por ejemplo el señor Juan Alfonso Apaza Cruz amonestado el 08/03/2019 y se encuentra en la misma área; incluso la propia trabajadora fue sancionada el 21/03/2018, antes de su afiliación. Otro caso es del señor Miguel Ángel Arias que solicitó al Gerente de Desarrollo Humano permiso para poder salir a sus clases universitarias.

Así, indica que si bien no hizo uso de su poder discrecional en cada caso, se trata de actos diferenciados, no resultando razonable la sanción impuesta.

Sobre estas alegaciones, tal como se considera en la resolución impugnada, la inspeccionada cita el caso del señor Juan Alfonso Apaza Cruz, sin detallar el motivo de la medida disciplinaria, a fin de acreditar la equivalencia de la situación con lo acontecido respecto a la trabajadora afectada en el caso bajo análisis. Asimismo, en cuanto a la invocación de la amonestación de la señorita Guerra con fecha 21/03/2018, no demuestra que se trate de un hecho similar al constatado, más aún si se presenta un cuadro de tardanzas no sancionadas antes de su afiliación, no formulando argumento alguno al respecto.

En cuanto al caso del señor Miguel Ángel Arias, se trata de un permiso de diferente naturaleza, no resultando su mención idónea al presente caso, ya que la valoración no se relaciona a la imposición de amonestaciones o solicitudes de permiso en general, sino a los hechos específicos de la tardanza de más de media hora en el ingreso de los colaboradores, lo cual ha sido debidamente identificado en el procedimiento, pero la apelante omite considerarlo para el deslinde de su responsabilidad.

c) Respecto a la tipificación de la infracción

La apelante indica que la infracción específica para casos como el expuesto por la Inspectora, debió tipificarse conforme el artículo 25.12 del RLGIT y no con el numeral 25.17, referida al empleo y ocupación.

En el artículo 25.12 del Reglamento se regula como infracción muy grave “La discriminación de un trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, esté contratado a plazo indeterminado, sujetos a modalidad, a tiempo parcial, u otros”; y por otro lado, en el numeral 25.17 se configura “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”.

Se advierte que en el presente caso la infracción ha sido válidamente tipificada con el numeral 25.17; puesto que, reúne los elementos de su configuración y la mención al empleo u ocupación no restringe su aplicación al caso objeto de análisis.

Si bien la inspeccionada invoca el Convenio 111 de la OIT – Convenio sobre la discriminación, pretendiendo diferenciar el uso de los términos, se debe tener presente que en dicho instrumento normativo supranacional se consigna en el numeral 3. del artículo 1° que “A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo”; evidenciándose que se aclara el ámbito de referencia de la regulación sobre discriminación y no es una suerte de definición como erradamente lo invoca la apelante en su recurso.

14. Finalmente, es necesario mencionar lo resuelto por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, en la Casación Laboral N° 5890-2015-Moquegua, que en sus considerandos señala:

“3.15. Sin embargo la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los



poderes públicos. Como tal comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; 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, por ello no se vulnera dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables.

3.16. 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 está 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 ni razonable ni proporcional, se está frente a una discriminación y, por tanto, frente a una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable.”

15. De esta manera, se observa que el trato no igualitario aplicado por la inspeccionada resulta discriminatorio por razones sindicales, al carecer de un actuar objetivo y razonable para la imposición de una medida disciplinaria en contra de una trabajadora afiliada a la organización sindical, siendo la única sancionada por un supuesto en específico, lo que se configura como un actuar arbitrario y contrario al principio de igualdad.
16. En atención de lo analizado en los puntos precedentes, se ratifica que la inspeccionada incurrió en una infracción en materia de relaciones laborales, teniendo como afectados para efecto de la imposición de la multa a 1,053 trabajadores y por ello la Sub Intendencia de Resolución impuso la sanción correspondiente, no existiendo agravio alguno que pudiera ocasionarse con la resolución apelada, al haber sido expedida conforme a ley, sin adolecer de vicios de nulidad y con la fundamentación adecuada; en consecuencia, corresponde desestimar el recurso interpuesto en todos sus extremos y confirmar la sanción impuesta;

Por todo lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por Ley,

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE AREQUIPA S.A.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 159-2021-SUNAFIL/IRE-SIRE-AQP, que sancionó a la empresa **CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE AREQUIPA S.A.** por la suma de **S/ 283,500.00 (Doscientos ochenta y tres mil quinientos con 00/100 soles)** en perjuicio de 1,053 trabajadores, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

ARTÍCULO TERCERO.- Informar a la inspeccionada que contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede excepcionalmente el recurso de revisión, el cual deberá ser interpuesto dentro del décimo quinto día hábil posterior a su notificación ante esta Intendencia Regional para el trámite respectivo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 55° del Decreto Supremo N° 016-2017-TR⁴, caso

⁴

Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto



PERÚ

SUPERINTENDENCIA NACIONAL
DE FISCALIZACIÓN LABORAL

INTENDENCIA REGIONAL
DE AREQUIPA



contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución **HA CAUSADO ESTADO.**

ARTÍCULO CUARTO.- **NOTIFICAR** una copia de la presente resolución al(a la) afectado(a), de corresponder, acorde con establecido en el literal f) del artículo 45° de la LGIT⁵.

TÓMESE RAZÓN Y HÁGASE SABER.-

Documento firmado digitalmente
EDWARD VENERO RAMOS
INTENDENCIA REGIONAL DE AREQUIPA

EVR/lhv

Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

"Artículo 55.- De los recursos administrativos

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

c) Recurso de revisión: es de carácter excepcional y se interpone ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral.

Los requisitos de admisibilidad y procedencia del recurso se desarrollan en el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2017-TR. El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días hábiles perentorios, y serán resueltos en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo en el caso del recurso de reconsideración, que será resuelto en un plazo máximo de quince (15) días hábiles."

⁵

LEY N.° 28806 – LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

"Artículo 45°.- Trámite del procedimiento sancionador-

(...)

f) La resolución correspondiente debe ser notificada al denunciante, al representante de la organización sindical, así como a toda persona con legítimo interés en el procedimiento. (Literal adicionado por la Tercera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29783.)"