



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 073 - 2023-SUNAFIL/IRE LAMBAYEQUE

EXPEDIENTE SANCIONADOR : N° 417-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE
SUJETO RESPONSABLE : UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C.
RUC : 20479748102
MATERIA : RELACIONES LABORALES Y LABOR INSPECTIVA

Chiclayo, nueve de marzo del dos mil veintitrés.

VISTO: El Recurso de Apelación interpuesto por la **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C.** (en adelante “el apelante”), contra la Resolución de Sub Intendencia N° 784-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SISA de fecha 28 de octubre del 2022, en el marco del procedimiento sancionador N° 417-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SIRE y al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante LGIT) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificado por los Decretos Supremos N° 007-2017-TR, N° 015-2017-TR, N° 016-2017-TR y N° 001-2018-TR (en adelante RLGIT);

I. ANTECEDENTES

De las actuaciones inspectivas

- 1.1.** Mediante **Orden de Inspección N° 279-2022-SUNAFIL/IRE-LAM** de 21 de febrero del 2022, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación respecto al sujeto inspeccionado UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C., con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del **Acta de Infracción N° 280-2022-SUNAFIL/IRE-LAM** de fecha 07 de abril del 2022 (en adelante el Acta de Infracción), en la cual se propuso sanciones económicas a la inspeccionada, por la comisión de infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva.

De la resolución apelada

- 1.2.** Obra en autos la **Resolución de Sub Intendencia N° 784-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SISA** de fecha 28 de octubre del 2022, mediante la cual la Sub Intendencia de Sanción resolvió imponer una multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 302,105.00 soles (Trescientos Dos Mil Ciento Cinco y 00/100 Soles)**, por haber incurrido en las infracciones que se detallan a continuación:



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”

| N° | MATERIA | CONDUCTA INFRACTORA | NORMA VULNERADA | TIPIFICACIÓN LEGAL Y CLASIFICACIÓN | TRABAJ. AFECT. | MULTA IMPUESTA |
|--------------------|----------------------|--|--|---|----------------|---|
| 1 | Relaciones Laborales | Relativa a los actos de discriminación remunerativa en perjuicio del trabajador Marlon Alonso Zeña Zumarán | Inciso 1) del Art. 26° de la Constitución Política del Perú Arts. 1° y 2° del Convenio N° 100 de la OIT Arts. 1° y 2° del Convenio N° 111 de la OIT | Numeral 25.17 del Art. 25° del RLGIT , tipificada como infracción MUY GRAVE | 592 (***) | 42.03 UIT (*) S/ 193,338.00 + Sobretasa de 50% (**) = S/ 290,007.00 |
| 2 | Labor inspectiva | No cumplir con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral | Arts. 9° y 14° de la Ley N° 28806 | Numeral 46.7 del Art. 46° del RLGIT , tipificada como infracción MUY GRAVE | 1 | 2.63 UIT (*) S/ 12,098.00 |
| MULTA TOTAL | | | | | | S/ 302,105.00 |

(*) Vigente al momento de configurar la falta, que para el año 2022 es de S/ 4,600.00, según D.S. N° 398-2021-EF.

(**) Conforme al segundo párrafo del art. 48.1-C del RLGIT, la cual establece: “Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun cuando se trate de una microempresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48°, aplicándose una sobretasa del 50%”.

(***) Conforme al primer párrafo del art. 48.1-C del RLGIT, la cual establece: “Tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25° [...] del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa”.

II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 10 de febrero del 2023, el inspeccionado UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C., interpuso Recurso de Apelación contra la resolución de primera instancia, con los principales argumentos que se detallan a continuación:

- a) No se hace una respectiva valoración del caso en mención, no se desglosa bajo una buena motivación de fundamentos de la Sub Intendencia.
- b) Los asesores de venta de la unidad de posgrado son Jeanet Bremer Manosalva Medina con remuneración de S/1,500, Jimmy Percy Ubillús Agurto con remuneración S/ 1,607 y Marlon Alonso Zeña Zumarán con remuneración S/1,400; siendo que, no reconocemos que los trabajadores perciban remuneraciones diferenciadas, ya que el sr. Julián Francisco Díaz Guapache no se ubica como asesor de venta de unidad de posgrado, debido a que es asesor de servicios educativos en el área de pregrado, área que cuenta con mayor carga laboral y funciones distintas, además de ostentar años de experiencia en el cargo que se pueden corroborar en su hoja de vida, en ese sentido, existen razones objetivas y razonables que justifican la diferencia salarial entre los trabajadores Marlon Alonso Zeña Zumarán y Julián Francisco Díaz Guapache.



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

- c) La multa que se nos imputa es excesivamente desproporcionada por vulnerar nuestro derecho a una correcta interpretación y análisis del caso.

III. CONSIDERANDO

Finalidad y objeto del Sistema de Inspección del Trabajo.

- 3.1.** Previo al análisis de los argumentos expuestos en el recurso de apelación interpuesto, es preciso señalar que uno de los fines del Estado es velar por el bien común y garantizar la protección de los derechos fundamentales de las personas, los cuales se manifiestan en diversos aspectos de la vida social como el trabajo, actividad necesaria e indispensable que realiza una persona para garantizar su subsistencia y la de su familia.
- 3.2.** En ese sentido, el Estado regula las condiciones necesarias que debe cumplir toda relación laboral entre particulares, reconociendo derechos y deberes que asisten a empleadores como a trabajadores tanto a nivel individual como colectivo; sin embargo, no basta tener una normatividad específica y especializada para alcanzar los fines acotados, sino que resulta necesario supervisar y verificar el cumplimiento de dichas normas laborales y de seguridad y salud en el trabajo, dentro de las facultades que la ley reconoce, de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.
- 3.3.** Siendo así, el segundo párrafo del artículo 10° de la LGIT establece que *“la Inspección del Trabajo actuará siempre de oficio como consecuencia de orden superior que podrá derivar de una orden de la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo o del Gobierno Regional, de una petición razonada de otros jurisdiccionales o del sector público, de la presentación de una denuncia o de una decisión interna del Sistema de Inspección del Trabajo”*, constituyéndose así en un servicio encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan dentro del marco normativo que reconoce el artículo 4° de la LGIT a los Inspectores de Trabajo, siendo competentes para fiscalizar a las empresas, a los centros de trabajo, y en general, a los lugares en que se ejecute la prestación laboral, aun cuando el empleador pertenezca al sector público o privado, siempre y cuando sus trabajadores estén sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- 3.4.** Conforme a lo antes mencionado, y de acuerdo a lo establecido en el artículo 1° de la LGIT, en concordancia con el artículo 3° del RLGIT, el objeto del Sistema de Inspección de Trabajo es velar por el cumplimiento de las normas sociolaborales, así como proteger los derechos sociolaborales de los trabajadores, los mismos que



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

se encuentran consagrados y protegidos por la Constitución Política del Perú en su artículo 23° donde se dispone que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, ya que uno de los fundamentos protectores del derecho del trabajo es cautelar los derechos del trabajador debido a su debilidad negociadora y posición de subordinación frente al empleador.

- 3.5. Dicho de otro modo, el derecho del trabajo permite al legislador corregir las desigualdades, creando principios que le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico, por lo que se ratifica ese deber protector del Estado para con el trabajador, frente al empleador en un marco de transparencia; por tanto, deben privilegiarse los hechos constatados por el servicio inspectivo y ante todo, dar prioridad a los derechos laborales de los trabajadores, así como también al derecho del inspeccionado a defenderse y tener como garantía un procedimiento regular.

Finalidad del recurso de apelación.

- 3.6. El recurso de apelación se interpone con la finalidad que el órgano jerárquicamente superior al emisor de la decisión impugnada, revise y modifique la resolución del subalterno, buscando obtener un segundo parecer jurídico de la Administración Pública sobre los mismos hechos y evidencias, así como no requiere nueva prueba pues se trata fundamentalmente de una revisión integral del procedimiento desde una perspectiva fundamentalmente de puro derecho.
- 3.7. Bajo esa perspectiva, cuando el administrado interpone un recurso de apelación, lo que está haciendo es permitirle al superior jerárquico que revise la legalidad del proceder de su subordinado (control jerárquico), permitiéndole identificar sus errores de hecho o derecho, y enmendar su error, a través de la modificación, anulación o suspensión de lo ya decidido.

Competencia para resolver recursos impugnatorios.

- 3.8. El tercer párrafo del artículo 43° del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral establece que, es el Intendente Regional la autoridad que resuelve en segunda instancia el procedimiento sancionador, así como los recursos de queja por denegatoria de recurso de apelación.
- 3.9. En ese sentido, la Intendencia Regional de Lambayeque resulta competente para pronunciarse dentro del plazo establecido por ley, respecto a los recursos de apelación interpuestos contra las resoluciones de primera instancia, así como los



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

recursos de queja por denegatoria de recurso de apelación emitidos por la Sub Intendencia de Sanción de la IRE Lambayeque.

En cuanto a los fundamentos expuestos por la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C. en el Recurso de Apelación presentado.

- 3.10.** Sobre lo alegado por el sujeto inspeccionado en el literal **a)** del punto II de la presente resolución, respecto a la **debida motivación** de las resoluciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) 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 administrativo a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. (...) 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. (...) Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no de arbitrariedad de la decisión administrativa”¹.*
- 3.11.** En ese sentido, la motivación constituye una garantía constitucional del administrado que busca evitar la arbitrariedad de la Administración al emitir actos administrativos, debiendo sustentar sus decisiones no solo en las normas legales aplicables al caso concreto, sino además exponer las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada.
- 3.12.** Al respecto, se advierte que en la Resolución de Sub Intendencia N° 784-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SISA de fecha 28 de octubre del 2022 se ha cumplido con el sustento jurídico por el cual se ha determinado la sanción pecuniaria impuesta, siendo que además se ha detallado la conducta infractora, la norma vulnerada y la tipificación legal, así como se ha expresado claramente los hechos por los cuales se ha configurado la infracción descrita en dicha resolución, mencionándose los motivos y hechos por los cuales la inspeccionada debe ser sancionada, **según los considerandos 20 al 48 del acto administrativo impugnado.**
- 3.13.** Es necesario mencionar además que, para que se configure la invalidez de un acto administrativo por falta de motivación, según lo alegado por el impugnante, GUZMÁN NAPURÍ² ha indicado que dicha circunstancia se configura si **“el acto está fundado en elementos falsos, es arbitrario y por ello nulo. Asimismo, es nulo el**

¹ STC EXP. N° 4123-2011-PA/TC - LIMA, Fundamento 4.

² GUZMÁN NAPURÍ, Christian. “Manual del Procedimiento Administrativo General”. Pacífico Editores, Lima, junio 2013, pág. 347.



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

acto que adolece de motivación aparente³. También es inválido el acto ilógicamente motivado, es decir, cuando se obtiene una conclusión que no tiene relación con el argumento que se utiliza. La omisión de la motivación da origen a nulidad, ya que dicha ausencia no resulta ser susceptible de enmienda al tratarse no solo de un vicio de forma sino también de un vicio de fondo, que permite la emisión de pronunciamientos arbitrarios”.

- 3.14.** En ese contexto, y en concordancia con lo estipulado en los artículos 46° de la LGIT y 54° del RLGIT, **la resolución impugnada se encuentra debidamente fundamentada y motivada, sustentándose en razones de hecho y derecho que conllevaron a determinar la sanción impuesta**, por lo que se comprueba que su contenido es claro, motivado y cierto, desestimándose lo alegado por el impugnante en este extremo.
- 3.15.** Sobre lo alegado por el sujeto inspeccionado en el literal **b)** del punto II de la presente resolución, en principio, es importante señalar que la infracción materia de autos, nace como consecuencia de la existencia de actos que vulneran el principio de igualdad, el cual amerita un análisis previo, a fin de que esta Intendencia determine el incumplimiento atribuido a la inspeccionada.
- 3.16.** Al respecto, de acuerdo al numeral 2) del artículo 2° de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la Ley, no debiendo ser discriminada por motivo de origen, raza, sexo, idioma, condición económica o de cualquier otra índole. Asimismo, el numeral 1) del artículo 26° de la Carta Magna, estipula que en toda relación laboral se respeta el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.
- 3.17.** Ahora bien, en palabras del Tribunal Constitucional, el principio de igualdad no excluye un tratamiento desigual, siempre y cuando éste se realice sobre bases objetivas y razonables:

“7. [...] 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.

8. 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

³ “No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto. A ello se denomina motivación aparente puesto que no presenta todos los elementos fácticos y jurídicos que justificarían de manera razonable la decisión o que permitirían verificar la razonabilidad de la misma”. (Ibidem, pág. 330).



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

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”⁴.

- 3.18.** De otro lado, el artículo 2° del Convenio N° 100 de la Organización Internacional del Trabajo establece que los trabajadores deberán ser protegidos adecuadamente contra todo acto desigual de remuneración.
- 3.19.** Así también, los numerales 2) y 3) del artículo 23° de la Declaración Universal de Derechos Humanos, establecen que toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, y a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso sea necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- 3.20.** Sobre el particular, el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Exp. N° 04922-2007-PA/TC, (fundamento 8), señala que:

“(…) La remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometido 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”.

- 3.21.** En ese orden de ideas, se concluye que toda persona tiene derecho a no ser discriminada por ningún motivo; de igual manera, se determina que en la relación laboral se deberá respetar la igualdad de oportunidades, por lo que los trabajadores deberán ser protegidos adecuadamente contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la dignidad humana; del mismo modo la remuneración como retribución que perciben por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación.
- 3.22.** Siendo así, se verifica que los argumentos expuestos por UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C. en su recurso de apelación, son los mismos argumentos presentados durante la etapa inspectiva y ante la Autoridad Instructora del presente

⁴ STC del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 02974-2010-PA/TC, fundamentos 7 y 8.



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

procedimiento administrativo sancionador, los cuales han sido debidamente desvirtuados.

- 3.23.** En ese sentido, en cuanto al argumento referido a que el señor Julián Francisco Díaz Guapache cuenta con mayor experiencia en el cargo, ello se desvirtúa con la revisión de las boletas de pago presentadas por UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C., donde se advierte que **ambos trabajadores ingresaron a laborar a la empresa inspeccionada en el año 2016**, ostentando el cargo de “ASESOR DE SERVICIOS EDUCATIVOS”, y en cuanto a alegar que el área donde laboran es diferente (área de pregrado y área de posgrado), ello no justifica la discriminación remunerativa en perjuicio del trabajador Marlon Alonso Zeña Zumarán, debido a que, se constató que **existen seis (06) trabajadores que laboran en el área de pregrado junto con el trabajador Julián Francisco Díaz Guapache, con el mismo cargo de asesor de servicios educativos, ganando una remuneración menor a éste.**
- 3.24.** Asimismo, en cuanto a que el trabajador Julián Francisco Díaz Guapache cuenta con mayor carga laboral en el área de pregrado, se evidencia que el apelante no ha presentado documentación que acredite de manera objetiva la carga laboral asignada a ambos trabajadores comparados, así como las razones por las cuales existía diferencia remunerativa entre los mismos, **efectuando un trato discriminatorio en el otorgamiento de remuneraciones (haber básico)** a su trabajador Marlon Alonso Zeña Zumarán, por cuanto venía aplicando una política de pago de remuneraciones, cuya distribución creó diferencias remunerativas no razonables, situando a dicho trabajador en desventaja remunerativa, lo cual resultó discriminatorio contra el denunciante.
- 3.25.** Ante ello, debemos precisar que el Tribunal Constitucional en la Sentencia del Expediente N° 05238-2011-PA/TC del 11 de octubre de 2011 ha manifestado que *“(…) la determinación de la existencia de una injerencia injustificada al mandato de no discriminación resulta compleja con relación al análisis que se efectúa frente a la lesión de otros derechos fundamentales, sin embargo, dicha identificación se encuentra sujeta a un análisis de comparación, lo cual importa un análisis del trato que se cuestiona con un objeto, sujeto, situación o relación distintos, siendo finalidad de dicho análisis identificar la existencia de supuestos iguales sometidos a consecuencias jurídicas distintas, o si se ha dado un trato semejante en situaciones desiguales. En el ejercicio de igualdad, ese objeto, sujeto, situación o relación con el cual se realiza el contraste, se denomina término de comparación”.*
- 3.26.** Siendo así, la omisión de no nivelar la remuneración del trabajador afectado con el trabajador comparado, conforme a lo analizado en el Acta de Infracción (ítem IV Hechos verificados) y resolución apelada, **constituye un trato discriminatorio e irrazonable**, pues se vulnera el derecho a la igualdad de percibir una remuneración



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

por igual valor y por igual categoría que la que percibe el denunciante, máxime si los trabajadores comparados, según sus boletas de pago, ostentan el mismo cargo de ASESOR DE SERVICIOS EDUCATIVOS Y CUENTAN CON FECHA DE INGRESO A LA EMPRESA EN EL AÑO 2016; por tanto, esta instancia encuentra conforme a derecho los fundamentos expuestos en la resolución apelada, al haberse configurado una **infracción muy grave en materia de relaciones laborales** tipificada en el **numeral 25.17 del artículo 25° del RLGIT**, referida a 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 VIH o de cualquiera otra índole, **desestimándose lo alegado por el impugnante en este extremo.**

- 3.27.** En cuanto a lo alegado por el sujeto inspeccionado en el literal **c)** del punto II de la presente resolución, sobre la proporcionalidad de la multa impuesta, debemos referirnos al **principio de razonabilidad**⁵ contenido en el numeral 3) del artículo 248° del D.S. N° 004-2019-JUS que aprueba el TUO de la Ley N° 27444, que señala que la comisión de la conducta sancionable no debe resultar más ventajosa para el infractor, que cumplir con las normas infringidas o asumir la sanción, por lo que este principio prescribe que **las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción**, debiendo observar las circunstancias que necesariamente debe evaluar toda autoridad para individualizar la sanción.
- 3.28.** En relación a ello, el Tribunal Constitucional ha sostenido que si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el Principio de Proporcionalidad consagrado en el último párrafo del artículo 200°⁶ de la Constitución Política del Perú y el **principio de razonabilidad**, establece *“una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la*

⁵ Art. 248° del D.S. N° 004-2019-JUS que aprueba el TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General “(...) 3. **Principio de Razonabilidad:** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (01) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y, g) La existencia o no de la intencionalidad en la conducta del infractor”.

⁶ Art. 200° de la Constitución Política del Perú: “(...) Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio”.



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación”⁷, precisando que una decisión razonable supone “a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular sino el ordenamiento jurídico en su conjunto; b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en «abstracto» de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues solo así un «hecho» resultará menos o más tolerable (...), y; c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso”⁸.

- 3.29.** Siendo así, en el presente caso, se puede verificar que **la Autoridad Sancionadora ha tenido en cuenta para el cálculo del monto de la sanción impuesta, la Tabla de Cuantía y Aplicación de Sanciones regulada en el numeral 1) del artículo 48° del RLGIT, teniendo como parámetros establecidos la tabla denominada NO MYPE** (al no estar acogido el sujeto inspeccionado en el régimen laboral de las Micro y Pequeñas Empresas), así como la gravedad de las infracciones detectadas y el número de trabajadores afectados, tal y como se aprecia del siguiente cuadro:

| Gravedad de la infracción | No MYPE | | | | | | | | | |
|---------------------------|----------------------------------|---------|---------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------------|
| | Número de trabajadores afectados | | | | | | | | | |
| | 1 a 10 | 11 a 25 | 26 a 50 | 51 a 100 | 101 a 200 | 201 a 300 | 301 a 400 | 401 a 500 | 501 a 999 | 1 000 y más |
| Leve | 0.26 | 0.89 | 1.26 | 2.33 | 3.10 | 3.73 | 5.30 | 7.61 | 10.87 | 15.52 |
| Grave | 1.57 | 3.92 | 5.22 | 6.53 | 7.83 | 10.45 | 13.06 | 18.28 | 20.89 | 26.12 |
| Muy grave | 2.63 | 5.25 | 7.88 | 11.56 | 14.18 | 18.39 | 23.64 | 31.52 | 42.03 | 52.53 |

- 3.30.** Asimismo, se verifica que **se ha aplicado una sobretasa del 50%** y se ha considerado como **trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa** en lo que respecta a la infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25° del RLGIT, conforme a lo dispuesto en el artículo 48.1-C del RLGIT, que establece que *“tratándose de las infracciones tipificadas en los numerales 25.16 y 25.17 del artículo 25; el numeral 28.10 y 28.11 del artículo 28, cuando cause muerte o incapacidad parcial o total permanente; y los numerales 46.1, 46.12, 46.13 y 46.14 del artículo 46 del presente Reglamento, únicamente para el cálculo de la multa a imponerse, se considera como trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa. Para el caso de las infracciones señaladas en el párrafo anterior, aun*

⁷ STC EXP. N° 02192-2004-AA/TC-TUMBES, Fundamento 15.

⁸Ibídem, Fundamento 20.



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

cuando se trate de una microempresa o pequeña empresa, la multa se calcula en función de la tabla No MYPE del cuadro del artículo 48, aplicándose una sobretasa del 50%”.

- 3.31.** En ese sentido, se puede verificar que se ha cumplido con los parámetros regulados en la Tabla de Cuantía y Aplicación de Sanciones, así como los criterios generales y especiales de graduación de las sanciones, regulados en la LGIT y el RLGIT, resultando con ello proporcional la sanción impuesta, **desvirtuándose lo alegado por el impugnante en este extremo.**

Por lo expuesto y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41° de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, avocándose al presente procedimiento sancionador el funcionario que suscribe por Disposición Superior;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el Recurso de Apelación interpuesto por **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C.** contra la Resolución de Sub Intendencia N° 784-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SISA de fecha 28 de octubre del 2022.

ARTÍCULO SEGUNDO.- **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 784-2022-SUNAFIL/IRE-LAM/SISA de fecha 28 de octubre del 2022; emitida por la Sub Intendencia de Sanción de la Intendencia Regional de Lambayeque; sancionar a **UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C.**, identificado con RUC N° 20479748102, con una multa ascendente a la suma de **S/ 302,105.00 soles (Trescientos Dos Mil Ciento Cinco y 00/100 Soles).**

ARTÍCULO TERCERO.- **INFORMAR** al administrado que, contra el presente pronunciamiento, procede el Recurso de Revisión⁹, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de quince (15) días hábiles posteriores a su notificación ante esta Intendencia Regional para el trámite respectivo, teniendo en cuenta que con fecha 29 de marzo del 2021 se ha instalado el Tribunal de Fiscalización Laboral de la SUNAFIL, en virtud a lo establecido en la

⁹ **Artículo 14° del D.S. 004-2017-TR:** El recurso de revisión tiene por finalidad la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral al caso concreto y la uniformidad de los pronunciamientos del Sistema. Se sustenta en la inaplicación, así como en la aplicación o interpretación errónea de las normas de derecho laboral, o en el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal. **El recurso de revisión se interpone contras las resoluciones de segunda instancia emitidas por autoridades de segunda instancia** emitidas por autoridades del Sistema que no son de competencia nacional, **que sancionan las infracciones muy graves previstas en el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo**, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus normas modificatorias.



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional de
Lambayeque

*“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Unidad, la paz y el desarrollo”*

Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo
N° 012-2013-TR¹⁰.

ARTÍCULO CUARTO.- NOTIFIQUESE una copia de la presente resolución a los interesados para los fines de Ley.

HÁGASE SABER

Documento firmado digitalmente
LUIS ESTUARDO WASHINGTON FERRER SANCHEZ
INTENDENCIA REGIONAL DE LAMBAYEQUE

LEWFS/afvp

¹⁰ Segunda Disposición complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR que establece que los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49° de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15° de la Ley N° 29981.