



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional
de la Libertad

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 029-2022-SUNAFIL/IRE-LIB

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 299-2020-SUNAFIL/IRE-LIB
ORDEN DE INSPECCIÓN : 1901-2020-SUNAFIL/IRE-LIB
SUJETO RESPONSABLE : CLÍNICA PERUANO AMERICANA S.A.
RUC : 20131914416
DOMICILIO FISCAL : AV. MANSICHE NRO. 810 URB. JOSE FAUSTINO SANCHEZ
CARRION ET. 1 – TRUJILLO – LA LIBERTAD.

Trujillo, 9 de febrero de 2022.

VISTO: El recurso apelación ingresado el 27 de agosto de 2021, que obra a fojas 28 al 31 del expediente sancionador, interpuesto por la **CLÍNICA PERUANO AMERICANA S.A.**, contra de la Resolución de Subintendencia N° **481-2021-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE**, de fecha **24 de agosto de 2021**, expedida en el marco del procedimiento sancionador; y, ATENDIENDO:

I. ANTECEDENTES

De la Resolución de Subintendencia N° 481-2021-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE

Obra de fojas 22 al 25 del expediente sancionador, la Resolución de Subintendencia N° 481-2021-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE, de fecha 24 de agosto de 2021, que resuelve sancionar a **CLÍNICA PERUANO AMERICANA S.A.**, con una multa ascendente a la suma de S/ 102,770.00 (Ciento dos mil setecientos setenta con 00/100 soles), por haber incurrido **una infracción muy grave: 1) Actos de discriminación salarial. Normativa Vulnerada:** Artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, Convenio N° 100, Convenio N° 111, artículos 22, 23, 24 y 26 de la Constitución Política del Perú. Literal f) del artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR. **Tipificación:** Numeral 25.17 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR; y **una infracción muy grave a la labor inspectiva: 2) Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. Normativa Vulnerada:** Artículos 5, 9 y 14 de la Ley N° 28806. Artículos 15, 17, 18 y 20 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR. **Tipificación:** Numeral 46.7 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

Del recurso de apelación presentado por el administrado

El administrado, mediante escrito de fecha 27 de agosto de 2021, interpone recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia N° **481-2021-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE**, solicitando que se revoque la resolución impugnada, en base a lo siguiente:

- En la resolución de Subintendencia impugnada, se imputa a la trabajadora Jhajaira Marleni Velásquez Quezada se le paga como remuneración básica una inferior a las demás trabajadoras, lo cual se encuentra errado dado que respecto del punto 21 de la resolución, la información y documentos presentados acreditan la causa objetiva de la diferenciación en el pago de las remuneraciones, siendo que con el escrito de fecha 11.11.2020 se adjuntaron tres certificados de trabajo (emitidos por su anterior empleador CTTT Santa Rosa Ltda.) los cuales se aunaron a los descargos del informe final, así se advierte que la más antigua (experiencia en el puesto) en desarrollar labores es doña Kelly Raquel Álvarez Rubio seguido por Yhajara Marleni Velásquez Quezada y finalmente Rosa Ángela Carranza Diaz, con la que se ha acreditado una diferenciación objetiva dada la antigüedad en el puesto de trabajo tomada desde el desempeño de labores a través de su anterior empleador (y que por destaque ejecutan labor en la clínica). Denotándose un error de interpretación de las documentales aportadas, que hace carecer de eficacia la resolución de Subintendencia.

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- Además, para cuantificar la multa se ha tomado en cuenta el número de 113 trabajadores afectados, lo cual no es real en tanto el cuadro N° 03 del informe Final se evidencia que sólo tres trabajadoras son las comparadas y las que serían presuntamente las afectadas, no habiendo señalado ni determinado el resto de trabajadores que resultarían afectados, por lo que la resolución de Subintendencia carece de validez al vulnerarse el principio de razonabilidad por falta de motivación o motivación deficiente que vulnera el debido proceso, incurrida al desestimar los argumentos sin un análisis un fundamentación suficiente.
- De la presunta infracción de no cumplir con medida de requerimiento, en la resolución impugnada no se precisa cuál es el requerimiento que se ha incumplido pese a ello, del Informe Final se imputaría incumplimiento al requerimiento de fecha 03.11.2020 ante lo cual se ha señalado que sí se ha acreditado una diferenciación objetiva dada por la antigüedad en el puesto de trabajo, motivo de la diferenciación remunerativa, lo cual si bien no se ha manifestado dentro del plazo otorgado, ello debe ser valorado adecuadamente según las documentales ofrecidas. Además, se califica como una infracción muy grave una conducta en que no se ha incurrido, por ello la resolución de Subintendencia vulnera el principio de razonabilidad.
- La resolución apelada es nula de pleno derecho por no contener una debida motivación al no existir prueba objetiva que la sustente legalmente o que acredite que la Clínica Peruano Americana S.A. haya cometido infracción a las normas sociolaborales y de labor inspectora, contraviniendo el principio de debido procedimiento, de verdad material, de presunción de licitud y de razonabilidad administrativa.

II. CUESTIONES DE DISCUSIÓN

La materia controvertida en el presente caso consiste en:

1. Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
2. Determinar si la infracción y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentra conforme a Ley.

III. CONSIDERANDO

1. En virtud del Principio de Observación del Debido Procedimiento, las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debidamente fundada en fundamentos de hechos y en derecho.

Competencia

2. El artículo 3 de la Ley N° 29981, establece que **la SUNAFIL cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo**. Para tal efecto, el artículo 4 del mismo cuerpo normativo le atribuye la función de imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, entre otras.
3. Por su parte, el artículo 43 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2013-TR modificado por el Decreto Supremo N° 009-2013-TR, establece que la Intendencia Regional supervisa los procedimientos sancionadores, asimismo, agrega que el Intendente Regional resuelve en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador, así como los recursos de queja por denegatoria por recurso de apelación. Por lo expuesto, corresponde a esta Intendencia ejercer la competencia sancionadora en el procedimiento administrativo sancionador seguido contra la inspeccionada mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutorio de Segunda Instancia.



Sobre la prohibición de la discriminación salarial:

4. El Convenio N° 111 de la OIT Convenio sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación) se establece la definición de discriminación laboral al señalar que la misma comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación¹.
5. Por su parte el numeral 1.1 del artículo 1 del Convenio N° 111 de la Organización Internacional del Trabajo, señala:
“Artículo 1
 1. A los efectos de este Convenio, el término *discriminación* comprende:
 - a) *cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;*
 - b) *cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados”.*
6. En ese sentido la Constitución Política del Perú establece en el inciso 2 del artículo 2 que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, no debiendo ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.
7. El Tribunal Constitucional en el Exp. 05652-2007-PA establece que la discriminación en el trabajo puede ser directa o indirecta. Es directa cuando las normas jurídicas, las políticas y los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral.
8. Por otro lado, será directa, cuando las normas jurídicas, las políticas y los actos del empleador, excluyen, desfavorecen o dan preferencia explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil, el sexo, la nacionalidad, el color de la piel o la orientación sexual, entre otros motivos, sin tomar en cuenta sus cualificaciones y experiencia laboral. En cambio, la discriminación es indirecta cuando ciertas normas jurídicas, políticas y actos del empleador de carácter aparentemente imparcial o neutro tienen efectos desproporcionadamente perjudiciales en gran número de integrantes de un colectivo determinado, sin justificación alguna e independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo de que se trate, pues la aplicación de una misma condición, un mismo trato o una misma exigencia no se les exige a todos por igual. Por ejemplo, el supeditar la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma en particular cuando la capacidad lingüística no es requisito indispensable para su desempeño es una forma de discriminación indirecta por razón de la nacionalidad o la etnia de origen.²
9. En el presente caso, de las actuaciones consignadas en el acta de infracción y del expediente inspectivo, se verificaron hechos respecto de la trabajadora recurrente, Yhajaira Marleni

¹ CONVENIO N.º 111 de la OIT, convenio sobre la Discriminación.

“Artículo 1.-

1. A los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;”

² Exp. N° 05652-2007-PA/TC, Fundamento N° 44 y 45.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Velásquez Quezada, identificada con DNI N° 42281295, que ingresó a laborar para el administrado como técnica en enfermería, con fecha 1 de octubre de 2016, registrando, a la fecha, cuatro años de servicios, con una remuneración básica de S/ 1,065.00; no obstante, se advierte que a comparación de la trabajadora Kelly Raquel Álvarez Rubio que cuenta con la misma antigüedad en el cargo y la misma fecha de ingreso, su remuneración básica es de S/1,185.00, resultando ser esta superior a la percibida por la trabajadora recurrente, siendo que, a su vez, se advierte que la trabajadora Rosa Angela Carranza Díaz percibe una remuneración inferior incluso de la trabajadora recurrente pese a tener la misma antigüedad y fecha de ingreso.

10. Lo expuesto en el numeral anterior, no se condice con el Informe Legal N° 053-2020-EJZ/DZA remitido por el administrado con ocasión del requerimiento de información de fecha 15 de octubre de 2020, mediante el cual el administrado esboza su justificación objetiva sobre la diferencia remunerativa en el criterio: la antigüedad en el cargo y la fecha de ingreso. Posterior a dicho informe, el administrado presentó una carta, con fecha 11 de noviembre de 2020, presentando su oposición a la medida inspectiva de requerimiento adjuntando tres certificados de trabajo de la Cooperativa de Trabajadores de Trabajo Temporal Santa Rosa LTDA a nombre de las siguientes trabajadoras:

- Kelly Raquel Álvarez Rubio, respecto del periodo 01/07/2010 al 30/09/2016.
- Rosa Angela Carranza Díaz, respecto del periodo 01/07/2013 al 30/09/2016.
- Yhajaira Marleni Velásquez Quezada, respecto del periodo 01/02/2013 al 30/09/2016.

Bajo lo cual sustenta que se tiene en consideración los parámetros de la empresa de la cual han provenido cada trabajadora y su experiencia previa; sin embargo, a decir del inspector comisionado, tal diferenciación debió realizarse de manera objetiva viéndose reflejado en los documentos de gestión existentes, mediante los que se realiza la valoración del puesto de trabajo así como de todos los criterios objetivos (asignándoles un valor específico a cada uno) a fin de determinar que algunos trabajadores perciban remuneraciones superiores a otros.

11. En la resolución de primera instancia, la Subintendencia de Resolución concluyó que el administrado no ha demostrado una justificación objetiva y razonable para el tratamiento remunerativo diferenciado de la recurrente, con el resto de trabajadores que desempeñan el mismo cargo, quienes tienen la misma categoría, realizan las mismas labores o de similar valor, asumiendo los mismos riesgos en el desarrollo de su trabajo, la misma responsabilidad, enfrentando la misma complejidad en la ejecución de sus labores, quedando verificado que la diferenciación salarial que hace el administrado no obedece a procedimientos de gestión de recursos humanos previamente establecidos de acuerdo a una estructura de puestos y remuneraciones o a una política basada en los factores o criterios técnicos y objetivos. Por lo que, el actuar del administrado vulneró el derecho a la igualdad remunerativa de la denunciante.
12. Asimismo, respecto de los tres certificados de trabajo presentados y adjuntos al escrito de descargo, la primera instancia reafirma su fundamento sobre que el administrado no ha acreditado la existencia de algún documento de gestión interna por el cual se establezca el criterio esgrimido por la misma en su escrito de descargos.
13. Por su parte, el administrado en su recurso de apelación, no negó esta diferencia remunerativa, indicando que la información y documentos presentados acreditan la causa objetiva de la diferenciación en el pago de las remuneraciones, siendo que con el escrito de fecha 11.11.2020 se adjuntaron tres certificados de trabajo (emitidos por su anterior empleador CTTT Santa Rosa Ltda.) los cuales se aunaron a los descargos del informe final, así se advierte que la más antigua (experiencia en el puesto) en desarrollar labores es doña Kelly Raquel Álvarez Rubio seguido por Yhajaira Marleni Velásquez Quezada y finalmente Rosa Ángela Carranza Díaz, con la que se ha acreditado una diferenciación objetiva dada la antigüedad en el puesto de trabajo tomada desde

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

el desempeño de labores a través de su anterior empleador (y que por destaque ejecutan labor en la clínica). Denotándose un error de interpretación de las documentales aportadas, que hace carecer de eficacia la resolución de Subintendencia.

14. Al respecto, este despacho debe precisar que el sustento de la recurrida se fundamenta en que la discriminación está basada en el hecho que la trabajadora recurrente, pese a realizar las labores de técnica en enfermería—que además venía desempeñando hacía cuatro años—, no venía percibiendo la misma remuneración que la trabajadora comparativa Kelly Raquel Álvarez Rubio, y en ello radica el fundamento de la discriminación salarial, conforme ha sido expuesto por el personal inspectivo comisionado y también por la primera instancia.
15. Aunado a ello, es importante señalar que, si bien es cierto que no existe norma legal alguna que determine cuáles son los criterios que tendría que considerar un empleador para establecer las condiciones salariales o política remunerativa de sus trabajadores; ello al tratarse de reglas generales, pues la normas establecen reglas generales que puedan ser aplicables para todos los casos, considerando que, los criterios aplicables para un determinado caso, pueden no ser aplicables para otro caso; por tanto, resulta obvio que, simplemente los criterios que establezca cada empleador respecto de la política remunerativa de sus trabajadores, deben basarse en criterios objetivos de igualdad, conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional, en la Sentencia emitida el 31.03.2014, en el EXP. N° 2510-2002-AA/TC LAMBAYEQUE (JOSÉ ANDRÉS RUIZ VÁSQUEZ Y OTROS):

“FUNDAMENTOS

1. (...)

2. Si bien es cierto que los demandantes alegan que se ha violado el derecho constitucional a la igualdad, es necesario señalar, **como ya lo ha sostenido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, que la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes:**

a) *paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y*

b) *paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones.*

En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato.

3. La primera condición para que un trato desigual sea admisible, es la desigualdad de los supuestos de hecho. Es decir, implica la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo, y no de otro. (...)”

16. En ese sentido, conforme al informe legal y la carta remitida por el administrado dentro del procedimiento inspectivo se evidencia que el último documento **desdice** lo señalado en el informe como criterio objetivo que justifique la diferencia remunerativa, pues en un primer momento se sustentó en la antigüedad en el cargo y fecha de ingreso para luego indicarse que el criterio objetivo se sustenta en la experiencia laboral previa y la empresa de la cual provienen las trabajadoras; ello evidencia que, en efecto, la experiencia y la antigüedad en el cargo pueden tratarse de criterios objetivos para poder establecer una diferenciación remunerativa; no obstante, dichas condiciones deben estar contempladas en una estructura jerárquica de puestos de trabajo, de manera conjunta con la política salarial de la empresa, en los cuales, obviamente, deben encontrar total sustento estos dos criterios objetivos, y quizás otros adicionales los cuales deben ser razonables; sin embargo, si los criterios señalados no se encuentran basados en dichos



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- documentos, no habría un verdadero sustento, como en el presente caso en el que el administrado no pudo determinar con acierto el criterio objetivo que justifique la diferencia remunerativa, es así como ello implicaría aceptar cualquier diferenciación salarial como debidamente fundada, solo porque el empleador consideró o no dichas condiciones para pagar las remuneraciones o que queda a su criterio deliberado, situación que podría acarrear alguna condición subjetiva.
17. En tanto que, en el presente procedimiento, el administrado no ha presentado documento que sustente la aplicación de criterios objetivos y causas razonables que determinen la diferenciación salarial entre la trabajadora comparativa Kelly Raquel Álvarez Rubio y la trabajadora afectada Yhajiara Marleni Velásquez Quezada; por tanto, se la desigualdad salarial entre trabajadores que realizan la misma labor, y que reúnen otras condiciones similares; sin embargo, el administrado no ha acreditado, que dicha diferenciación remunerativa se encuentre basada en criterios objetivos y verificables.
 18. Es de precisar asimismo que, conforme a lo investigado por inspector comisionado, se ha verificado que, en efecto existe remuneraciones distintas para personal que realiza las mismas funciones y que además reúnen condiciones similares, concluyendo además que, el administrado no acreditó de forma objetiva la razón de la discriminación, pues se ha limitado a señalar que no se han considerado los criterios considerados por él, sin presentar un medio probatorio que acredite documentalmente la política salarial y estructura de los puestos de trabajo.
 19. Aunado a ello, conforme a lo prescrito por los artículos 16 y 47 de la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo³ (en adelante, la LGIT), los hechos constatados por los inspectores de trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan merecen fe y se presumen ciertos, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los interesados en defensa de sus respectivos derechos e intereses, derecho ante el cual, el administrado se encuentra completamente facultada a presentar los medios probatorios o documentos que acrediten que lo señalado por el inspector es errado; sin embargo, hasta el recurso de apelación, el administrado no ha logrado acreditar que existe una diferenciación entre las trabajadoras referidas anteriormente, basados en causas objetivas y justas, contenidos en los documentos de gestión que acrediten que antes de fijar una remuneración diferenciada se ha realizado una valoración de cada criterio objetivo para establecer y determinar la remuneración de cada trabajadora, lo que evidenciaría el trato igual a las trabajadoras; por lo que corresponde desestimar también el presente extremo.
 20. En consecuencia, ante la comisión de conducta discriminatoria en materia remunerativa, por la afectación al principio de igualdad salarial consagrado en nuestra Constitución, por lo que existe responsabilidad del administrado, tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR que aprueba el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, el RLGIT). Por lo que, de acuerdo con las facultades otorgadas por ley a esta Intendencia Regional; corresponde desestimar lo señalado por el administrado; y, en

³ LEY N 28806: LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Artículo 16.- Actas de Infracción:

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador. 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. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

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.



consecuencia, confirmar la multa impuesta por la primera instancia, respecto al presente extremo.

De la infracción a la labor inspectiva por incumplimiento de la medida de requerimiento

21. El artículo 36 de la LGIT establece que las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Inspectores de Trabajo constituyen infracción a la labor inspectiva.
22. De conformidad a lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 14 de la LGIT⁴ concordante con los numerales 18.1 y 18.2 del artículo 18 del RLGIT, cuando se constate el incumplimiento de las normas sociolaborales vigentes, el inspector del trabajo deberá adoptar las medidas inspectivas que procedan entre las prescritas en el artículo 5 inciso 5 de la LGIT, así en los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral, cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requiere al sujeto responsable de su comisión, la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas.
23. Al respecto se debe traer a colación lo establecido en el artículo 17, numeral 17.2 del RLGIT: *“17.2 Si en el desarrollo de las actuaciones de investigación o comprobatorias se advierte la comisión de infracciones, los inspectores del trabajo emiten medidas de advertencia, requerimiento, cierre temporal del área de una unidad económica o de una unidad económica, paralización o prohibición de trabajos o tareas, según corresponda, a fin de garantizar el cumplimiento de las normas objeto de fiscalización (...) Transcurrido el plazo otorgado para que el sujeto inspeccionado subsane las infracciones sin que éste las haya subsanado, se extiende el acta de infracción correspondiente, dando fin a la etapa de fiscalización (...)”* (énfasis nuestro).
24. Que, es de tenerse en cuenta que el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, establece como infracción muy grave a la labor inspectiva la conducta referida a **no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas de orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral.**
25. Se evidencia que la naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de una medida correctiva cuya finalidad es revertir los efectos de la conducta infractora cometida por el sujeto inspeccionado de manera previa al inicio del procedimiento sancionador.
26. Respecto del argumento expuesto por el administrado, sobre el cual indica que en la resolución recurrida no se precisa cuál es el requerimiento que se ha incumplido pese a ello, del Informe Final se imputaría incumplimiento al requerimiento de fecha 03.11.2020 ante lo cual se ha señalado que sí se ha acreditado una diferenciación objetiva dada por la antigüedad en el puesto de trabajo, motivo de la diferenciación remunerativa, lo cual si bien no se ha manifestado dentro del plazo otorgado, ello debe ser valorado adecuadamente según las documentales ofrecidas. Además, se califica como una infracción muy grave una conducta en que no se ha incurrido, por ello la resolución de Subintendencia vulnera el principio de razonabilidad.
27. Se precisa que, tal como se advierte del contenido del acta de infracción, imputación de cargos e informe final emitidos en el presente procedimiento, el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento que se le atribuye la responsabilidad del administrado corresponde a la de

⁴ Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo

(...) Cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. En particular y en materia de prevención de riesgos laborales, requerirá que se lleven a cabo las modificaciones necesarias en las instalaciones, en el montaje o en los métodos de trabajo para garantizar el derecho a la seguridad y salud de los trabajadores. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión de acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse. (...)

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

fecha 3 de noviembre de 2020, cuya adopción de medida debió acreditarse con fecha 11 de noviembre de 2020, toda vez que de acuerdo a los fundamentos expuestos, se comprobó la responsabilidad del administrado en la infracción sobre la discriminación en el trabajo en materia remunerativa.

28. En tal sentido, es de precisar que en la medida inspectiva de requerimiento, el inspector comisionado ha considerado el presupuesto principal contenido en las normas acotadas, en referencia a la comprobación de la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral al momento de emitir dicho requerimiento: la configuración de la discriminación remunerativa, actuando conforme al principio de legalidad⁵. Es así como el administrado no subsanó la infracción advertida en la medida de requerimiento en el **plazo otorgado** por el inspector comisionado, incurriendo en una infracción a la labor inspectiva, siendo que lo señalado por el administrado carece de sustento; por tanto, debe ser desestimado y, en consecuencia, corresponde confirmar el presente extremo de la resolución recurrida.
29. En atención a la invocación del administrado sobre el principio de razonabilidad, se debe indicar que la calificación y graduación de una infracción a las normas sociolaborales no se encuentran sujetas al principio de razonabilidad sino al de tipicidad⁶ previsto en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG), siendo que este principio no sólo implica la preexistencia de la conducta infractora en una norma con rango de Ley, sino también como una exigencia *“a la autoridad administrativa cuando instruye un procedimiento sancionador, para que deba realizar la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*. Es así como, la calificación del incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento como infracción muy grave a la labor inspectiva se encuentra, taxativamente, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, por lo que la vulneración alegada por el administrado carece de asidero legal siendo que con ello se desestima su argumento de apelación.

Del debido procedimiento y los principios que rigen al procedimiento administrativo sancionador

30. Se debe establecer el marco normativo y los principios rectores del procedimiento administrativo y propiamente del procedimiento sancionador, a fin de determinar si el presente procedimiento se ha desarrollado dentro del marco de legalidad y con las garantías que goza el administrado

⁵ Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

⁶ Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

4. Tipicidad.- Solo 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 sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.

En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

conforme a los numerales 1.1 y 1.2 del numeral 1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, establece lo siguiente:

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. *El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:*

1.1. Principio de legalidad.- *Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.*

1.2. Principio del debido procedimiento. - *Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos 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. (...)” (Subrayado agregado)*

31. Por su parte, el numeral 2 del artículo 248 del mismo cuerpo legal, establece al Principio del Debido Procedimiento, como uno de los principios que rige toda potestad sancionadora administrativa, conforme al siguiente detalle:

“Subcapítulo I: De la Potestad Sancionadora

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

2. Debido procedimiento. - *No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas (...)” (Subrayado agregado)*

32. Es así como, en virtud del principio de Observación del Debido Proceso, las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa del Trabajo debidamente fundada en hechos y derecho⁷.

33. En tal sentido, se advierte la trascendencia de que el procedimiento se rijan por estos principios pues al ser definido 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, el desarrollo del procedimiento requiere que, además, de constituir una garantía esencial también sea el cauce a través del cual los administrados, a quienes se les imputan la comisión de una infracción, hacen valer sus derechos fundamentales frente a la Administración Pública.

34. Conforme a los actuados del presente procedimiento administrativo sancionador, se verifica que, el administrado presentó sus descargos al informe final así como su recurso de apelación, de los cuales tanto la primera instancia como este despacho han realizado un análisis y valoración de cada uno de sus fundamentos, detallando la afectación y la subsunción de los hechos verificados dentro de los supuestos normativos y tipificados en una infracción al ordenamiento jurídico en

⁷ Literal a) del artículo 44 de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- normativa sociolaboral, por lo que, no se evidencia la supuesta afectación al derecho del debido procedimiento ni al derecho de defensa del administrado.
35. Asimismo, cabe puntualizar que, de la revisión de la resolución recurrida, se verifica que la misma se encuentra debidamente motivada, en base a los hechos y fundamentos analizados tanto en la etapa inspectiva como en las dos fases del procedimiento sancionador. Cabe precisar que la motivación de los actos administrativos tiene amparo legal a partir del principio del procedimiento administrativo que se encuentra regulado en el artículo IV numeral 1.2. del Título Preliminar del TUO de la LPAG. En virtud de ello, se debe verificar si la decisión administrativa ha dado razones suficientes para imponer la sanción, de acuerdo con lo actuado y a derecho.
36. Al respecto, cabe precisar que al administrado se le determina responsabilidad por la discriminación directa de la trabajadora Yhajaira Marleni Velásquez Quezada en materia de retribución en tanto no se han establecido criterios objetivos fijos previo a la determinación de la remuneración inferior a comparación de la percibida por la trabajadora Kelly Raquel Álvarez Rubio, lo cual ha sido evidenciado al no demostrarse que estos criterios adoptados por el administrados se encuentran contenidos en algún documento de gestión de estructura de puestos de trabajo y remuneraciones.
37. En cuanto a que se habría vulnerado el principio de verdad material, presunción de licitud, es de precisar que, de acuerdo a lo señalado en los artículos 16 y 47 de la LGIT, los hechos constatados por los inspectores que se formalicen en las actas de infracción se presumen ciertas y merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses pueda presentar el administrado. En ese sentido, al no haber presentado medio probatorio que desestime fehacientemente lo señalado por el inspector comisionado, carece de sustento lo alegado por el administrado.
38. Respecto del principio de razonabilidad, se precisa que éste se traduce en un mecanismo de control del ejercicio de potestades públicas al momento de imponer obligaciones a los administrados, en virtud de una causa justificada por norma, y en la medida que sea útil para la obtención del fin que justifica dicha causa.
39. En tal sentido, es de precisar que, si bien el mencionado principio regulado en el numeral 3 del artículo 248 del TUO de la LPAG establece una serie de criterios que deben ser seguidos para la imposición de la sanción; en el presente procedimiento, la Autoridad Instructora y Sancionadora, no tienen discrecionalidad para imponer un monto diferente al establecido en la tabla de multas recogido por el legislador, según lo regulado en el artículo 48 del numeral 48.1 del RLGIT incluyendo la condición agravante que prescribe la imposición de la multa en base al total de trabajadores de la empresa y la sobretasa del 50% previsto en el numeral 48.1-C⁸. Por lo tanto, la propuesta de multa contenida en la resolución impugnada no afecta dicho principio, en tanto la graduación de dicha multa ha sido realizada en función al número de trabajadores afectados, la gravedad de la falta cometida y el tipo de empresa, conforme se establece en el artículo 38 de la LGIT.

⁸ Decreto Supremo N° 019-2006-TR Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo
Artículo 48.- Cuantía y aplicación de las sanciones”

“48.1-C 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 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%.

Las microempresas y pequeñas empresas que se encuentren registradas en el REMYPE con anterioridad a la emisión de la orden de inspección, reciben el descuento del 50% previsto en el artículo 39 de la Ley, luego de realizado el cálculo establecido en el párrafo anterior.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

40. En consecuencia, se verifica que no existe la vulneración a la debida motivación invocada ni vulneración a los principios que rigen el procedimiento administrativo sancionador, por cuanto los derechos laborales tienen amparo constitucional y legal, tal como se ha descrito precedentemente; hecho corroborado con los fundamentos de la resolución emitida por la primera instancia, en este procedimiento administrativo, en el cual se ha explicado establecido y coincidido con lo indicado por el inspector comisionado sobre la discriminación salarial ejercida en perjuicio de la trabajadora Kelly Raquel Álvarez Rubio desestimando los argumentos expuestos por el administrado; por lo que no se ha vulnerado su derecho de defensa ni generado indefensión. Por ello, la resolución materia del recurso de apelación se encuentra debidamente motivada y en clara observancia del debido procedimiento que inspira el procedimiento administrativo sancionador.

De los criterios de gradualidad

41. De acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la LGIT, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones se gradúan atendiendo a los siguientes criterios: (i) gravedad de la falta cometida, (ii) número de trabajadores afectados y (iii) tipo de empresa.
42. Adicionalmente, el mismo dispositivo señala que el Reglamento establece otros criterios especiales para la graduación de las sanciones. En efecto el artículo 47 del Reglamento considera como criterios especiales a los antecedentes del sujeto infractor, el respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros.
43. En tal sentido, al haberse verificado que, la primera instancia realizó la determinación de la sanción conforme a lo señalado en la Ley N° 28806, su reglamento y modificatorias; corresponde, confirmar las sanciones impuestas.

IV. RESOLUCIÓN

Por lo expuesto y de acuerdo con las facultades conferidas por el artículo 41 de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo; modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 29981;

SE RESUELVE:

PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la **CLÍNICA PERUANO AMERICANA S.A.**, en contra de la Resolución de Subintendencia N° **481-2021-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE**, de fecha **24 de agosto de 2021**.

SEGUNDO: **CONFIRMAR** la Resolución de Subintendencia N° **481-2021-SUNAFIL/IRE-LL/SIRE**, de fecha **24 de agosto de 2021**, que sancionó a la inspeccionada con una multa ascendente a la suma de **S/ 102,770.00 (Ciento dos mil, setecientos setenta con 00/100 soles)**, por haber incurrido en una infracción a las normas sociolaborales y una infracción a la labor inspectiva, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

TERCERO: Se procede a notificar la presente resolución mediante casilla electrónica de conformidad con el Decreto Supremo N° 003-2020-TR mediante el cual se aprueba el uso obligatorio de la notificación vía casilla electrónica, con miras a efectuar notificaciones en los procedimientos de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral y de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45 de la Ley N° 28806.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

CUARTO: Informar a la administrada 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-TR⁹, en caso contrario, vencido dicho plazo, la presente resolución **HA CAUSADO ESTADO**.

NOTIFÍQUESE. -

⁹ 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 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.