

Resolución De Intendencia N.° 054-2021-Sunafil/IRE-AQP

Expediente sancionador: 363-2019-Sunafil/IRE-AQP

Inspeccionado (A): Manpower Professional Services S.A. RUC: 20329545459

Materia: Relaciones Laborales

Sumilla: Se confirma la Resolución de Sub Intendencia N.° 068-2020-Sunafil/IRE-SIRE-AQP que sancionó a la empresa Manpower Professional Services 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, 22 de marzo de 2021

Visto: El recurso de apelación interpuesto por la empresa **Manpower Professional Services S.A.** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la **Resolución de Sub Intendencia N.° 068-2020-Sunafil/IRE-SIRE-AQP** de fecha 16 de marzo de 2020 (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.° 621-2019-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.° 160-2019-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.° 293-2019-Sunafil/ARE/SIAI (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:

- Una infracción **Muy grave** en materia de relaciones laborales, por realizar actos de discriminación en el acceso al empleo, en perjuicio de 6,746 trabajadores, infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

II. Del recurso de apelación

Con fecha 27 de enero de 2021, la inspeccionada interpuso recurso de reconsideración que fue encausado como apelación contra la resolución de primera instancia y siendo elevado con fecha 09 de marzo del presente año, argumentando:

i. Que, las pruebas no han sido valoradas de manera imparcial, dándose mayor validez a lo expuesto por el señor Mauricio León Ponce y no a lo manifestado por las trabajadoras de la empresa, Magaly Silva – Vanesa Postigo, quienes refirieron que la no contratación del señor León no se debió a temas de salud, sino que habría manifestado que no tenía la disponibilidad de acercarse a la empresa en la fecha acordada; por lo que, tuvieron que iniciar un nuevo procedimiento de reclutamiento y selección.

ii. Que, si bien el señor León se acercó en la fecha que se le indicó, ya la decisión de no formalizar su contratación estaba tomada, debido a la comunicación del señor León de no poder acercarse a la oficina por un tema de salud, no realizando ninguna conducta discriminatoria. Por la inmediatez que necesitaban para cubrir la posición, es que se adoptó la decisión de no formalizar la contratación del señor León y se inicio el nuevo proceso de selección, a fin de no caer en posibles penalidades.

iii. Que, en ningún momento se tuvo una conducta arbitraria contra el señor León, recibiendo siempre un trato igualitario; así, conforme el artículo 3° del Decreto Supremo N.° 002-98-TR, Reglamento de la Ley N.° 26772, se tiene que si la empresa verifica que el postulante debido a razones objetivas no cumple con las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo, tiene la potestad de no considerar al candidato, lo cual se ha evidenciado en el presente caso, siendo la causa objetiva la no disponibilidad del señor León.

iv. Que, resulta imprecisa la conjetura de la autoridad en el extremo que afirma que el señor Arnilla tuvo vínculo laboral hasta finales del mes de octubre, cuando realizó labor efectiva hasta mediados del mes de setiembre y ante la decisión de no renovar el contrato se inició el procedimiento de reclutamiento y selección se llevó a cabo dentro de los parámetros normativos, cumpliendo con la Guía de Buenas Prácticas.

v. Que, la comunicación del señor León sobre sus problemas de salud partió de él, pero la no contratación del candidato no se debió a dicha comunicación, sino a que no podía iniciar sus labores en la fecha que se le había indicado. Se presume indebidamente que se contrató al señor Paul Medrano porque no refirió que adolecía de problemas de salud, cuando la empresa no indaga sobre ese tema. Si bien no guardan registro de la comunicación del señor León en la que señala su no disponibilidad para iniciar labores, ello no es fundamento para determinar una posible discriminación.

vi. Que, sobre el argumento que el señor León aun figura como gerente general de la empresa Prisma Hem S.A.C., tiene relevancia porque el señor León faltó a la verdad con la presentación de su carta de renuncia, pudiendo también entonces alejarse de la realidad en su denuncia. Adjunta como nueva prueba la copia de la Partida Electrónica N.° 11362047 del Registro de Personas Jurídicas de Arequipa y el pantallazo de visualización de la Ficha RUC – Sunat.

III. Considerando

Sobre la infracción en materia de relaciones laborales objeto de sanción

1. 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 fundamentales¹ frente a la Administración Pública.

2. 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.º 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...”.

3. 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.*

4. 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.*

5. De la investigación se concluyó que la inspeccionada incurrió en actos de discriminación en perjuicio del señor Mauricio León Ponce, al no acreditar que la no contratación del recurrente, pese a haber sido declarado ganador del proceso de selección, obedeciera a su falta de disponibilidad inmediata y la necesidad de cubrir el puesto de forma urgente, a pesar de los requerimientos efectuados de documentación sustentatoria de la causa objetiva invocada por la empresa, evidenciándose que el motivo real fue la comunicación de su estado de salud, al haber informado de la extracción de una uña del pie y por ello solicitó el asistir con un calzado cómodo más no su imposibilidad de ingresar a laborar; por lo que, al contratar en un nuevo proceso a otra persona sin dichos problemas, devino un trato diferenciado ante personas en igualdad de condiciones.

6. 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 a la valoración de las declaraciones de las trabajadoras de la inspeccionada

La apelante señala que no se meritaueron debidamente las declaraciones de las trabajadoras Magaly Silva y Vanesa Postigo; sin embargo, del contenido del Acta de Infracción se advierte un detalle pormenorizado de todos los medios de prueba aportados; así como de las manifestaciones brindadas por las personas intervinientes en la investigación, careciendo de fundamento que la inspeccionada indique que no se tomó en cuenta la referencia realizada al motivo de la no contratación del señor León, cuando no obra medio de prueba alguno que demuestre la causa objetiva en base a la cual se decidió no contratar al denunciante pese a declararlo ganador.

La inspeccionada pretende inconsistentemente alegar que la determinación de responsabilidad se fundamenta en la sola declaración del señor León, lo cual resulta infundado, teniendo en cuenta los elementos descritos y corroborados por la Inspectora.

Asimismo, es preciso destacar que en la comparecencia de fecha 10 de julio de 2019, la señora Magaly Silva señaló que *“el recurrente comunicó que después de haber sido atendido por temas de salud solicitaba, no recuerda si poder asistir al centro de trabajo con sandalias o zapatos más cómodos”*; evidenciando que la propia trabajadora reconoce lo manifestado por el señor León.

b) Respecto a la inmediatez invocada

La apelante indica que cuando el señor León se apersonó en la fecha citada, la decisión de no contratarlo ya había sido tomada y por la inmediatez que necesitaban para cubrir la posición, se inició el nuevo proceso de selección a fin de no caer en posibles penalidades.

Lo señalado por la inspeccionada resulta contradictorio, invocando un factor de inmediatez para no formalizar la contratación del señor León y convocar a nuevo proceso, pero pese al cumplimiento del señor León en presentarse el 24 de setiembre de 2018, conforme lo requerido por la empleadora, prefirió no contratarlo a pesar de haber resultado ganador del proceso de selección y no acreditándose que tendría imposibilidad alguna para el inicio de sus labores. La apelante decidió dilatar la contratación de una persona en el puesto de Coordinador Comercial para el cliente Samsung en contrario a las supuestas penalidades que podría incurrir, sin dejar de mencionar que contaba 15 días hábiles para el proceso de reclutamiento y selección para una vacante y conforme los datos recabados, se contaba con el plazo suficiente para dichas acciones.

c) Respecto al dispositivo legal citado como respaldo

La apelante invoca el artículo 3° del Decreto Supremo N.° 002-98-TR, Reglamento de la Ley N.° 26772, para justificar que tenía la potestad de no considerar al candidato por la causa objetiva de su no disponibilidad; no obstante, en dicho dispositivo legal se regula que *“No se consideran prácticas discriminatorias por estar sustentadas en una justificación objetiva y razonable, aquellas basadas en las calificaciones exigidas para el desempeño del empleo o medio de formación ofertado”*.

De esta manera, se advierte que la norma citada por la inspeccionada no respalda la postura adoptada por esta, puesto que se exige la sustentación de una justificación objetiva y razonable, la misma que no se observa en el presente caso, no presentando medio de prueba alguno que corrobore lo afirmado por la apelante y de los hechos verificados, no se encuentra la razonabilidad debida. El señor León se apersonó el día citado, hizo una consulta respecto a una prenda de vestir, tramitó los documentos requeridos para su contratación y el descanso médico otorgado era por dos días que se cumplían antes de la fecha de su incorporación a la empresa; por lo que, no resulta lógica la supuesta comunicación que la apelante indica que existió pero que no puede ser demostrada. Además, la causa tendría que estar basada en una calificación exigida para el desempeño del empleo, la cual no ha sido acreditada su existencia.

d) Respecto a la urgencia en la contratación de personal para el puesto

La apelante indica que se afirma erradamente que el señor Arnilla tuvo vínculo laboral hasta finales del mes de octubre, cuando en realidad realizó labor efectiva hasta mediados del mes de setiembre y por la decisión de la no renovación de su contrato es que se inició el procedimiento de reclutamiento y selección.

En relación a dicho argumento, cabe destacar como lo precisó el Acta de Infracción e Informe Final de Instrucción, de la Constancia de Baja del trabajador se observa que el vínculo laboral culminó el 30 de setiembre de 2018; en consecuencia, es a partir del

01 de octubre del mismo año que la plaza se encontraba libre, no presentando la apelante documentación que respalde su alegación.

e) Respecto a la comunicación del estado de salud del recurrente

La apelante alega que el señor León comunicó sus problemas de salud por su propia iniciativa, no siendo este el motivo de su no contratación ni que la contratación del señor Paul Medrano en el puesto se debiera a que no presentaba dicha condición, ya que la empresa no indaga sobre este tema.

Aquí, es preciso mencionar que de conformidad con el principio de verdad material, reconocido en el inciso 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General, la autoridad administrativa se encuentra obligada a verificar la verdad, reuniendo todos los elementos de juicio necesarios para saber qué ocurrió en un caso y así tomar las medidas que sean necesarias para garantizar los derechos de las personas; en este sentido el profesor Morón Urbina, indica *“la Administración no debe contentarse con lo aportado por el administrado, sino que debe actuar, aun de oficio, para obtener otras pruebas y para averiguar los hechos que hagan a la búsqueda de la verdad material u objetiva, ya que en materia de procedimiento administrativo la verdad material prima sobre la verdad formal. Ello conlleva un principio de especial importancia en el ámbito de la actividad probatoria que es la oficialidad de la prueba, por la cual la Administración posee la carga de la prueba de los hechos alegados o materia de controversia, a menos que considere que basta con las pruebas aportadas u ofrecidas por el administrado”*.

La inspeccionada no puede desvirtuar los hechos constatados por la Inspectora, remitiéndose a invocar que por una comunicación del señor León, respecto a su falta de disponibilidad para asumir el cargo, es que decidieron la no contratación; sin embargo, no existe pruebas ni indicios de ello, sino de todo lo contrario, que por el estado de salud comunicado por el recurrente es que determinaron su no contratación, cuando dicha condición era temporal y no afectaría el inicio de su labor,

demonstró su predisposición a cumplir con el apersonamiento en la fecha señalada y aportando la documentación requerida y pese a la urgencia indicada para ocupar el puesto, se optó por iniciar un nuevo proceso de selección, contratando a otra persona con la única diferencia que no hizo referencia a ningún problema de salud.

f) Sobre la situación laboral actual del recurrente

La apelante presenta como nueva prueba la copia de la Partida Electrónica N.º 11362047 del Registro de Personas Jurídicas de Arequipa y el pantallazo de visualización de la Ficha RUC – Sunat, a fin de acreditar que el señor León aun figura como gerente general de la empresa Prisma Hem S.A.C., siendo relevante porque habría faltado a la verdad con su carta de renuncia, lo cual conlleva a que su denuncia también se alejaría de la realidad.

Como bien ha sido merituado por el órgano de primera instancia para el encauzamiento del recurso impugnatorio interpuesto, los medios ofrecidos no se encuentran relacionados a la materia de fondo analizada en el presente caso, no pudiendo ser considerados como determinantes para la revocación de la sanción, puesto que no desvirtúan los hechos constatados y que concluyeron la responsabilidad de la inspeccionada.

La situación laboral actual del recurrente deviene en irrelevante como se sustenta en la resolución apelada, deviniendo en inverosímil que se pretenda cuestionar los hechos de la denuncia cuando la infracción evidenciada es resultado de la investigación desarrollada dentro de los parámetros de la legalidad y con el único fin de arribar a la verdad material, ejerciendo plenamente el personal inspectivo sus funciones con la debida autonomía e imparcialidad.

7. 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.º 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 proscriben 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.”

8. De esta manera, se observa que el trato no igualitario aplicado por la inspeccionada resulta discriminatorio, al carecer de causas objetivas y razonables para negar el acceso al empleo al recurrente, presentando un motivo totalmente inconsistente, que se configura como un actuar arbitrario y contrario al principio de igualdad.

9. 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 6,746 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 **Manpower Professional Services S.A.** por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Artículo segundo.- **Confirmar** la Resolución de Sub Intendencia N.º 068-2020- Sunafil/IRE-SIRE-AQP, que sancionó a la empresa **Manpower Professional Services S.A.** por la suma de **S/ 283,500.00 (Doscientos ochenta y tres mil quinientos con 00/100 soles)** en perjuicio de 6,746 trabajadores, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

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

Artículo cuarto.- **Notificar** una copia de la presente resolución al(a) afectado(a), de corresponder, acorde con establecido en el literal f) del artículo 45 de la LGIT².

Tómese razón y hágase saber.-

Documento firmado digitalmente

Edward Venero Ramos

Intendencia Regional de Arequipa

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

2 Ley N.º 28806 – Ley General De Inspección Del Trabajo

“Artículo 45º.- 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.º 29783.)”

Documento publicado en la página web de Sunafil.