



Tríbuln de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 3057-2019-SUNAFIL/ILM

PROCEDENCIA : INTENDENCIA DE LIMA METROPOLITANA

IMPUGNANTE : BRITISH AMERICAN HOSPITAL S.A.

ACTO IMPUGNADO : RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 647-2022-SUNAFIL/ILM

MATERIA : RELACIONES LABORALES

Sumilla: Se declara **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por BRITISH AMERICAN HOSPITAL S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 647-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de abril de 2022.

Lima, 28 de diciembre de 2023

VISTO: El recurso de revisión interpuesto por BRITISH AMERICAN HOSPITAL S.A. (en adelante, **la impugnante**), contra la Resolución de Intendencia N° 647-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de abril de 2022 (en adelante, **la resolución impugnada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, y

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES

- 1.1** Mediante Orden de Inspección N° 22419-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral¹, que culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 387-2019-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la impugnante por la comisión de una (01) infracción muy grave en materia de relaciones laborales, por cometer actos de discriminación en el acceso al empleo; en mérito a la denuncia presentada por el señor
- 1.2** Que, mediante Imputación de Cargos N° 905-2019-SUNAFIL/ILM/AI1, de fecha 21 de octubre de 2019, notificada el 11 de noviembre de 2019, se dio inicio a la etapa instructiva, remitiéndose el Acta de Infracción y otorgándose un plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los descargos, de conformidad con lo señalado en el literal e) del numeral 53.2 del artículo 53 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo – Decreto Supremo N° 019-2006-TR (en adelante, **el RLGIT**).

¹ Se verificó el cumplimiento sobre la siguiente materia: Discriminación en el acceso al trabajo (Sub materia: Incluye todas).

- Una (01) infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por incurrir en actos de discriminación en el acceso al empleo, en perjuicio del señor [REDACTED], tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT.

- i. Solicitan como pretensión impugnatoria principal la nulidad de la resolución apelada y como pretensión impugnatoria subordinada la revocatoria de la Resolución de Sub Intendencia N° 478-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4 y reformándola se resuelva la no imposición de la sanción.
- ii. Señalan que la resolución apelada contiene una falsa motivación o motivación aparente, afectando el debido procedimiento, vulnerando los principios de razonabilidad, imparcialidad, predictibilidad o de confianza legítima, principio de responsabilidad, precisando que les han impuesto una sanción exorbitante y desproporcionada multa por la discriminación en el acceso al empleo, amparando su decisión en el artículo 1 de la Ley N° 26772, que regula la oferta del empleo y el acceso a los centros de formación.
- iii. Refieren que el señor [REDACTED] presentó una solicitud de empleo el 15 de octubre de 2018, en cuyo formato se solicitaba describir el estado de salud; aclaran que este rubro no puede ser considerado como discriminatorio, ni mucho menos que atente contra la dignidad del trabajador, que menoscabe la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo o trabajo. Supuestos que no ocurrieron en el presente caso, toda vez que el aspirante manifestó que no padecía ninguna enfermedad.
- iv. Continuando con el proceso de selección realizaron el examen de VIH, de acuerdo a las normas sobre seguridad y salud en el trabajo, que prevé exámenes médicos pre ocupacionales, los cuales deben realizarse antes del inicio de la relación laboral, con la finalidad de determinar los riesgos y prevenir posibles enfermedades ocupacionales o establecer las causas que originaron las mismas. En ese sentido, este examen es practicado, antes del contrato, por cuanto la actividad principal de la inspeccionada es prestar servicios de salud, considerados como de alto riesgo, a fin de evitar cualquier riesgo.
- v. Manifiestan que, al obtener el resultado de dicho examen, se verificó que el postulante había consignado información falsa, por consiguiente, estando en periodo de prueba se decidió romper el vínculo laboral, que en este momento es posible que el empleador pueda cesar al trabajador sin expresión de causa. Por lo que, no ha existido



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

discriminación ni en el acceso al empleo ni durante la relación laboral, por lo que, el órgano resolutor debe desestimar y no acoger la propuesta de sanción de la inspectora de trabajo, ni el Informe Final de la autoridad instructora. Por todo lo señalado, consideran que la sanción impuesta es desproporcional y arbitraria, por cuanto el postulante no fue admitido por haber consignado datos falsos en su solicitud de petición del trabajo.

- vi. Respecto al actuar del inspector comisionado, señalan que cuando aún estaban en curso las actuaciones inspectivas y solicitando información, de manera insólita se notifica a su representante la medida de requerimiento en la que se había determinado la existencia de una supuesta infracción insubsanable, emitiendo un adelanto de opinión, tal como se evidencia en el séptimo hecho constatado, que la contratación del aspirante se debe a los resultados positivos para el VIH y no por haber mentido al momento de postular. Además, aclaran que, en la denuncia presentada por el postulante, no adjuntó el formulario de solicitud de empleo.
- vii. Finalmente, consideran que la sanción propuesta es ilegal y arbitraria, al no haberse acreditado los actos de discriminación, pues los supuestos imputados se realizan durante la relación laboral y no en el acceso al empleo. Asimismo, las normas que regulan la imposición de la sanción no establecen que se considere el total de trabajadores de la planilla, y solo en casos graves y cuando suponga muerte del trabajador se considerará el total de trabajadores afectados y la sobretasa, por lo que consideran que la graduación de la sanción no ha respetado los principios de razonabilidad y proporcionalidad del procedimiento sancionador.

1.5. Mediante Resolución de Intendencia N° 647-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de abril de 2022², la Intendencia de Lima Metropolitana declaró infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, por considerar los siguientes puntos:

- i. Que, el aspirante al puesto de trabajo, luego de ser admitida su solicitud de empleo del 15 de octubre de 2018, previo a suscribir el contrato de trabajo, fue invitado a que se practique exámenes médicos, concurriendo el 19 de octubre de 2018, requiriéndole autorización a fin de que se realice el examen de VIH, que de acuerdo a la normativa vigente no era de carácter obligatorio. Aunado a ello, el médico ocupacional no le entregó de manera confidencial los resultados de dicha prueba, por el contrario, le envían un correo electrónico del 24 de octubre de 2018, comunicándole que las pruebas del laboratorio reportan HIV Antígeno Anticuerpo Reactivo, por lo que solicitan "ampliar estudios y recomendaciones de acuerdo al puesto laboral". Frente a esta

² Notificada a la impugnante el 03 de mayo de 2022, véase folio 149 del expediente sancionador.

situación, el postulante el 28 de octubre de 2019 presentó el certificado médico, expedido por el médico infectólogo del Hospital de Villa María, donde recibe tratamiento antirretroviral.

- ii. Que, la inspeccionada, por su parte como medio de defensa y justificar que no se concluyó con el proceso de selección, señaló que el postulante había mentido respecto de su salud, por lo que no había concluido con dicho proceso. Al respecto, los inspectores comisionado han determinado que la inspeccionada no ha acreditado las razones por las cuales no contrató al señor ; por el contrario, se ha demostrado que no concluyeron con el proceso de selección, porque padece de VIH, constituyendo solo un medio de defensa el hecho de que haya mentido respecto del estado de salud; supuestos que no han sido demostrados, por cuanto, la norma exige que la inspeccionada debió comunicar al postulante las causas por las cuales fue retirado del proceso de selección, lo que no ocurrió en el presente caso.
- iii. Cabe precisar que la normativa establece que las personas que padecen esta enfermedad, merecen confidencialidad respecto de sus resultados y es deber del empleador, verificar el estado real de la enfermedad y no negarle el derecho al trabajo, por el contrario, darle las facilidades a efectos de que pueda continuar con el tratamiento y que evalúe las condiciones físicas del mismo, a efectos de desarrollar las actividades del puesto de trabajo para el cual postuló.
- iv. Que, el deber de confidencialidad no puede ser vulnerado en estos casos, porque atenta contra la dignidad de la persona humana, constituyendo por lo tanto actos de discriminación. Supuestos de hecho que la inspeccionada no ha demostrado, tanto en sede inspectiva como en el procedimiento sancionador.
- v. Que, el Acta de Infracción y el Informe Final se encuentran debidamente sustentados conforme a derecho y a los hechos, los cuales han servido de sustento para la emisión de la resolución apelada, la misma que ha dado razones suficientes para determinar la infracción e imponer la sanción correspondiente. En tal sentido, no se ha vulnerado el debido procedimiento.
- vi. Que, en la resolución apelada no se advierte afectación a los principios invocados por la inspeccionada; por el contrario, se verifica que la autoridad de primera instancia de acuerdo a las disposiciones legales previstas en el RLGIT, impuso sanción de multa a la inspeccionada, teniendo como base el artículo 48 numeral 48.1 del citado cuerpo legal, que recoge el cálculo del monto de las sanciones. Así como, la tabla de multas descrita en el RLGIT, que establecen los valores fijos expresados en Unidades Impositivas Tributarias (UIT).
- vii. En ese sentido, graduó la sanción de acuerdo a los criterios generales establecidos en el artículo 38 de la LGIT, esto es el número de trabajadores afectados y la gravedad de la falta cometida, aplicados a la Tabla NO MYPE, considerando además la aplicación de la Tabla de sanciones establecida por el Decreto Supremo 015-2017-TR, de acuerdo a la fecha de generación de la Orden de Inspección, esto es el 06 de diciembre de 2018, por la infracción descrita en la presente resolución.
- viii. En adición a ello, del considerando 38 de la resolución apelada se advierte que la autoridad de primera instancia aplicó el numeral 48.1-C del artículo 48 del RLGIT, indicando que, para el cálculo de la multa a imponerse, tratándose de una infracción tipificada en el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, se considerara como



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

trabajadores afectados al total de trabajadores de la empresa, esto es a mil diecisiete (1017) trabajadores.

1.6. Con fecha 16 de mayo de 2022, la impugnante presentó ante la Intendencia de Lima Metropolitana el recurso de revisión en contra de la Resolución de Intendencia N° 647-2022-SUNAFIL/ILM.

1.7. La Intendencia de Lima Metropolitana admitió a trámite el recurso de revisión y elevó los actuados al Tribunal de Fiscalización Laboral, mediante MEMORANDUM-002719-2022-SUNAFIL/ILM, recibido el 10 de octubre de 2022 por el Tribunal de Fiscalización Laboral.

II. DE LA COMPETENCIA DEL TRIBUNAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL

2.1. Mediante el artículo 1 de la Ley N° 29981³, se crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (en adelante, **SUNAFIL**), disponiéndose en el artículo 7 de la misma Ley que, para el cumplimiento de sus fines, la SUNAFIL contará dentro de su estructura orgánica con un Tribunal de Fiscalización Laboral.

2.2. Asimismo, de conformidad con el artículo 15 de la Ley N° 29981⁴, en concordancia con el artículo 41 de la Ley General de Inspección del Trabajo⁵ (en adelante, **LGIT**), el artículo 17 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR⁶, y el artículo 2 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado

³ "Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), modifica la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Artículo 1. Creación y finalidad

Créase la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil), en adelante Sunafil, como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral y el de seguridad y salud en el trabajo, así como brindar asesoría técnica, realizar investigaciones y proponer la emisión de normas sobre dichas materias."

⁴ "Ley N° 29981, **Artículo 15. Tribunal de Fiscalización Laboral**

El Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión. Expide resoluciones que constituyen precedentes de observancia obligatoria que interpretan de modo expreso y con carácter general el sentido de la legislación bajo su competencia.
(...)"

⁵ "Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 41.- Atribución de competencias sancionadoras

(...)

El Tribunal de Fiscalización Laboral resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que se interponga recurso de revisión. Las causales para su admisión se establecen en el reglamento.

El pronunciamiento en segunda instancia o el expedido por el Tribunal de Fiscalización Laboral, según corresponda, agotan con su pronunciamiento la vía administrativa."

⁶ "Decreto Supremo N° 010-2022-TR, Reglamento de Organización y Funciones de SUNAFIL

Artículo 17.- Instancia Administrativa

por Decreto Supremo N° 004-2017-TR⁷ (en adelante, **el Reglamento del Tribunal**), el Tribunal de Fiscalización Laboral es un órgano resolutorio con independencia técnica para resolver con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión, constituyéndose en última instancia administrativa.

III. DEL RECURSO DE REVISIÓN

- 3.1.** El artículo 217 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, **TUO de la LPAG**), establece que frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede la contradicción en la vía administrativa mediante recursos impugnativos, identificándose dentro de éstos al recurso de revisión, entre otros. A diferencia de los otros recursos establecidos en dicha Ley, para su interposición, el legislador debe de otorgarle esta facultad al administrado mediante una ley o decreto legislativo específico, siéndole aplicable los términos generales para los recursos impugnativos, esto es, que el término de su interposición y el plazo para su resolución -en días hábiles- es de quince (15) y treinta (30) días, respectivamente.
- 3.2.** Así, el artículo 49 de la LGIT, modificado por el Decreto Legislativo N° 1499, define al recurso de revisión como un recurso administrativo del procedimiento administrativo sancionador con carácter excepcional, interpuesto ante la autoridad que resolvió en segunda instancia a efectos de que lo eleve al Tribunal de Fiscalización Laboral, estableciéndose en el artículo 55 del RGLIT, modificado por Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que los requisitos de admisibilidad y procedencia se desarrollarían en el Reglamento del Tribunal.
- 3.3.** El Reglamento del Tribunal establece que la finalidad del recurso de revisión es “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 contra las resoluciones 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”⁸.
- 3.4** En ese sentido, es el mismo reglamento el que delimita la competencia del Tribunal a 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, estableciéndose en el artículo 17 del Reglamento del Tribunal que se encuentra facultado para rectificar, integrar, excluir e interpretar la resolución emitida por la segunda instancia administrativa, debiendo motivar la realización de cualquiera de las acciones antes descritas.

El Tribunal constituye última instancia administrativa en los casos que son sometidos a su conocimiento, mediante la interposición del recurso de revisión.”

⁷ “Decreto Supremo N° 004-2017-TR. Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral Artículo 2.- Sobre el Tribunal

El Tribunal es un órgano colegiado que resuelve, con carácter excepcional y con competencia sobre todo el territorio nacional, los procedimientos sancionadores en los que proceda la interposición del recurso de revisión, según lo establecido en la Ley y el presente Reglamento. Sus resoluciones ponen fin a la vía administrativa.

El Tribunal tiene independencia técnica en la emisión de sus resoluciones y pronunciamientos, no estando sometido a mandato imperativo alguno.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria para todas las entidades conformantes del Sistema.”

⁸ Artículo 14 del Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N°004-2017-TR.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 3.5** En esta línea argumentativa, la adecuada aplicación del ordenamiento jurídico sociolaboral comprende también la adecuación a la Constitución, a las leyes y al derecho, de conformidad con el principio de legalidad, que debe de caracterizar al comportamiento de las autoridades administrativas.

IV. DE LA INTERPOSICIÓN DEL RECURSO DE REVISIÓN POR PARTE DE BRITISH AMERICAN HOSPITAL S.A.

- 4.1** De la revisión de los actuados, se ha identificado que BRITISH AMERICAN HOSPITAL S.A., presentó el recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 647-2022-SUNAFIL/ILM, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, que confirmó la sanción impuesta de S/ 283,500.00, por la comisión de una (01) infracción MUY GRAVE en materia de relaciones laborales, tipificada el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, dentro del plazo legal de quince (15) días hábiles, computados a partir del día hábil siguiente de la notificación de la citada resolución; el 04 de mayo de 2022.
- 4.2** Así, al haberse identificado que el recurso interpuesto por el solicitante cumple con los requisitos legales previstos en el Reglamento del Tribunal y en las normas antes citadas, corresponde analizar los argumentos planteados por BRITISH AMERICAN HOSPITAL S.A.

V. FUNDAMENTOS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Con fecha 16 de mayo de 2022 la impugnante fundamenta su recurso de revisión contra la Resolución de Intendencia N° 647-2022-SUNAFIL/ILM, solicitando la nulidad de la misma, bajo los siguientes alegatos:

- i. Solicitan la caducidad del procedimiento sancionador, en tanto que, se puede verificar que la Imputación de Cargos (que da inicio al procedimiento sancionador) se realizó el 11 de noviembre de 2019 y la Resolución de Sub Intendencia, que es la resolución de primera instancia fue notificada con fecha 02 de octubre de 2020; es decir, el plazo que se tomaron para resolver el presente procedimiento sancionador, excedió ampliamente los 9 meses que establece la norma. Por tanto, se debe archivar el procedimiento administrativo sancionador.
- ii. Refieren que, existe afectación del derecho a la prueba, y contravención del debido procedimiento administrativo, en su faceta del derecho a la debida motivación de las resoluciones administrativas.
- iii. Asimismo, manifiestan que, se ha tratado de direccionar los hechos hacia una infracción inexistente, afectando el principio de legalidad y el de tipicidad. En efecto, alegan que, resulta contradictorio y falaz señalar, por una parte, que se habría cometido actos de

discriminación en el acceso en el empleo, para luego señalar que, la conducta sancionada es el acto de discriminación contra el extrabajador.

- iv. Señalan que, es la propia Intendencia quien reconoce que ya existió una relación laboral al denominar extrabajador al supuesto afectado, con lo cual se diluye toda posibilidad de discriminación en el acceso en el empleo, toda vez que estaríamos en otro momento.
- v. Que, se han tratado de redireccionar los hechos, haciendo ver que se ha ofrecido empleo conteniendo motivos prohibidos o discriminatorios, más aún cuando en las investigaciones se determinó que se le dio la bienvenida al denunciante; por tanto, no se puede hablar de discriminación en el acceso en el empleo, si el denunciante ya había sido admitido y en la oferta en el empleo no existió discriminación alguna.
- vi. Manifiestan que existe una indebida motivación de la resolución administrativa, y aplicación indebida e interpretación errónea de la Ley N° 26772; en tanto que, la resolución está construida en base a inexactitudes, falacias e interpretaciones peyorativas, que han tenido el propósito de direccionar los hechos hacia una supuesta infracción que jamás existió, reflejando el animus puniendi de la administración pública y no el esclarecimiento de los hechos.
- vii. Refieren que, el momento de la eventual discriminación, se presenta en la oferta de empleo, que, en el presente caso, el denunciante fue aceptado y prueba de ello es el correo de BIENVENIDA. Asimismo, señalan que producto de la aceptación del denunciante es que se le pasa a examen médico de ingreso, el mismo que es obligatorio de acuerdo a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo para todos los trabajadores que se incorporan a la clínica (como lo es para todos los trabajadores que ingresan a una empresa que realiza actividades consideradas como de alto riesgo), sobre todo teniendo en cuenta el objeto social de la empresa, esto es, actividades hospitalarias que implican contacto con pacientes.
- viii. Cuestionan que desde las investigaciones ya existió el prurito de la discriminación. Prueba de ello es que en la última comparecencia el representante había llevado todo el acervo de información solicitada por el inspector, para el esclarecimiento de los hechos; sin embargo, lejos de verificarlos, notifico la supuesta insubsanabilidad de los hechos “investigados”, afectando con ello el principio de predictibilidad que debe guiar el correcto procedimiento administrativo, adelantando con ello opinión.
- ix. Alegan que, el supuesto afectado no fue el único que postuló ante la oferta en el empleo, la convocatoria fue en abstracto y en general. Y esta oferta o convocatoria jamás fue objeto de investigación, como tampoco se solicitó información al respecto, reiterando que ya existía un prejuicio infundado al tratarse de una persona en las condiciones mencionadas, y que reiteran, no ha sido el motivo de la no continuación de la relación.
- x. Manifiestan que, es la propia Intendencia quien reconoce que el denunciante fue admitido y no tuvo dificultades para acceder al empleo. Entonces, señalan que, cómo se puede hablar de la existencia de una supuesta discriminación. Asimismo, refieren que, resulta extraño que, el denunciante sea el único afectado de esta supuesta discriminación. Consideran que detrás de todo esto, se encuentran entidades que lejos de brindar ayuda e información veraz, buscan obtener réditos lanzando denuncias infundadas.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- xi. Que, el rompimiento del acuerdo se dio ya dentro de una relación laboral, cuando al pasar el examen médico de ley, se detectó que presentaba una enfermedad, que de acuerdo a los documentos que obran en autos son tratados con estricta reserva y bajo protocolos que manda la ley.
- xii. Alegan que, al momento de calificar los supuestos actos de discriminación de acceso en el empleo, se puede advertir que las conclusiones extraídas en el procedimiento sancionador no guardan ninguna relación con la supuesta discriminación, en tanto que, el resultado del examen médico no fue divulgado ni se afectó la confidencialidad, en tanto que, el objeto social son las actividades médicas.
- xiii. Al respecto, precisan que, están comprendidos dentro de las empresas que realizan actividades de alto riesgo y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, Documento Técnico Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, así como la Ley General de Salud, les obligan a realizar exámenes médicos a todos los que son incorporados a la empresa, por lo que resulta falaz lo señalado en el procedimiento sancionador, dado que si no hubiesen cumplido, serían pasibles de sanción.
- xiv. Por último, cuestionan el apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral, invocando las Resoluciones N° 011, 521-2021-SUNAFIL-TFL/Primera Sala.

VI. ANÁLISIS DEL RECURSO DE REVISIÓN

Sobre el principio de igualdad

- 6.1. Conforme a lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú, toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, a no ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. Asimismo, el numeral 1 del artículo 26 de nuestra Carta Magna, precisa que en la relación laboral se debe respetar la igualdad de oportunidades sin discriminación. De lo descrito se colige, que el Principio de Igualdad contiene dos planos: el derecho a la igualdad y la proscripción de la discriminación.
- 6.2. De acuerdo con el profesor Carlos Blancas Bustamante, el derecho a la igualdad se constituye a su vez de dos aspectos que son, por un lado, la igualdad ante la Ley (artículo 2.2) y la igualdad de oportunidades (artículo 26.1)⁹.

⁹ BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2009). "Derechos Fundamentales de la Persona y la Relación de Trabajo". Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Segunda Edición Aumentada, p. 134.

- 6.3. Sobre el particular, el Tribunal Constitucional ha sostenido en el fundamento jurídico de la sentencia recaída en el Expediente N° 02861-2010-PA/TC, que “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 estará frente a una discriminación y, por tanto, ante una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable”.
- 6.4. Es necesario precisar que la igualdad no solo implica tratar igual a los iguales, sino también desigual a quienes son desiguales. A partir de dichas premisas, la diferenciación se encuentra constitucionalmente admitida, atendiendo a que no todo trato desigual es discriminatorio. La igualdad solo será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. **Así, solo cuando la desigualdad de trato no sea razonable ni proporcional estaremos ante una discriminación y, por tanto, frente una desigualdad de trato constitucionalmente intolerable**¹⁰(énfasis añadido).
- 6.5. Por su parte, la Corte Interamericana de Derechos Humanos (en adelante, Corte IDH)¹¹, respecto de la igualdad, ha señalado que:

“El principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al ius cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. Hoy día no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental, no se admiten tratos discriminatorios en perjuicio de ninguna persona, por motivos de género, raza, color, idioma, religión o convicción, opinión política o de otra índole, origen nacional, étnico o social, nacionalidad, edad, situación económica, patrimonio, estado civil, nacimiento o cualquier otra condición. Este principio (igualdad y no discriminación) forma parte del derecho internacional general. En la actual etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del ius cogens.”

- 6.6. En este mismo sentido, la Corte Europea de Derechos Humanos, basándose en “los principios que pueden deducirse de la práctica jurídica de un gran número de Estados democráticos”, advirtió que sólo es discriminatoria una distinción cuando “carece de justificación objetiva y razonable”¹², al examinar las implicancias del trato diferenciado que algunas normas pueden dar a sus destinatarios. Asimismo, la Corte ha establecido que “no toda distinción de trato puede considerarse ofensiva, por sí misma, de la dignidad humana”.

¹⁰ Exp. N° 048-2004 PI/TC, fundamento 62.

¹¹ Corte IDH, Cuadernillo de jurisprudencia N° 14: IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

¹² *Ibidem*, p.19: “la Convención Americana, al igual que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, no contiene una definición explícita del concepto de “discriminación”. Tomando como base las definiciones de discriminación establecidas en el artículo 2 de la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, el artículo I.2.a) de la Convención Interamericana para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra las Personas con Discapacidad, el artículo 1.1 de la Convención Interamericana contra toda Forma de Discriminación e Intolerancia, el artículo 1.1 de la Convención Interamericana contra el Racismo, la Discriminación Racial y Formas Conexas de Intolerancia, el artículo 1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, y el artículo 1.1 de la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, al igual que el Comité de Derechos Humanos de Naciones Unidas, se podría definir la discriminación como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que se basen en determinados motivos, como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la propiedad, el nacimiento o cualquier otra condición social, y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas”.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Sobre el caso en concreto

6.7. Como resultado de las actuaciones inspectivas de investigación en razón del cumplimiento de las normas en materia sociolabores a favor del denunciante, señor _____, la inspectora comisionada dejó constancia de lo siguiente:

- Con fecha 15 de octubre de 2018, el señor _____ (en adelante, **el recurrente**), presentó la "SOLICITUD DE EMPLEO"¹³, donde consignó sus datos personales, empleo solicitado, composición familiar, estudios realizados, conocimientos, experiencia laboral, referencias laborales, aficiones, **estado de salud**, manejo de vehículos, datos generales, conforme al formato impreso otorgado por la impugnante (énfasis añadido).
- Con fecha, 18 de octubre de 2018, la impugnante, a través de un mensaje por correo electrónico¹⁴, remitido por el usuario: _____ (del área de Selección, Capacitación y Desarrollo de la Gerencia de Recursos Humanos) le comunicó al recurrente lo siguiente:

"Estimado Gerson,
Muy buenas tardes. Es grato saludarlo por este medio, te damos la **Bienvenida a la Clínica Anglo Americana**, mencionar que para incorporarte a nuestra institución al cargo de **CAMILLERO** debes realizar lo siguiente:

1.- TRÁMITE DE DOCUMENTOS Y CHEQUEO MÉDICO:

Se adjunta los siguientes formatos:

- a.- Ficha de atención para que pase la evaluación médica el **VIERNES 19** (formato a imprimir).
- b.- Recomendaciones para el chequeo médico (seguir las indicaciones).
- c.- Lista de requisitos documentarios.

Nota:

- Imprimir ficha de atención de MED SOLUTION para presentarlo al momento de asistir.
- El chequeo NO tiene costo y los resultados viajan de forma interna.
- Es necesario presentar la segunda muestra de BK al día siguiente o 2 días posterior a su chequeo (**Personal asistencial**).

2.- ENTREGA DE DOCUMENTOS:

- a.- Los documentos lo debe presentar el **MIÉRCOLES 24** a las **9:00 AM**, en la oficina de Recursos Humanos.

¹³ Véase folio 31 del expediente inspectivo.

¹⁴ Véase folio 12 del expediente inspectivo.

b.- Solo si cumple con los requisitos puede incorporarse a la Inducción (...).

De la lectura del correo, se puede advertir que, si bien se le da la “Bienvenida”, al recurrente, aún no se encontraba contratado, quedando condicionado a realizar las acciones contenidas en los puntos 1 y 2 del correo citado, para que, de cumplir con los requisitos indicados, pueda incorporarse al proceso de inducción.

- Con fecha 19 de octubre de 2019, se advierte que el recurrente, se realizó los exámenes médicos en la empresa MED SOLUTIONS, para el puesto de Camillero. En dicha fecha se le solicitó la autorización para realizarle la prueba de VIH, autorizando el recurrente la realización de la misma.
- Con fecha 24 de octubre de 2018, a las 03:05:21 p.m., se emite el “INFORME EXAMEN MÉDICO”¹⁵, que contiene el resultado del examen médico ocupacional del recurrente, obteniendo entre otros resultados, HIV Antígeno Anticuerpo: Reactivo. Asimismo, se consigna como recomendación lo siguiente:

Recomendaciones

OBSERVADO: Interconsulta por infectología para ampliar estudio, tratamiento y recomendaciones.

De lo precisado, se puede advertir que a la fecha la impugnante ya tenía conocimiento que el recurrente había omitido declarar que padecía de alguna enfermedad, pues le requería exámenes adicionales a través de interconsulta; ante lo cual el recurrente presentó el certificado médico de fecha 28 de setiembre de 2018, emitido por parte del médico especialista en infectología donde se indica el tratamiento que recibía (tratamiento antirretroviral por infección por el virus VIH en el Hospital María Auxiliadora).

- Cabe señalar en este punto que, de acuerdo al “INFORME DE SALUD OCUPACIONAL N° MEDOCU 0002-2019”¹⁶, el médico de vigilancia ocupacional de la impugnante, manifiesta que “Los colaboradores que ingresaron a laborar en la institución desde el año 2018 hasta la actualidad o fecha de Inspección N° 22419-2018-SUNAFIL/ILM, se les realiza respectivamente la prueba VIH, según el procedimiento de exámenes médicos pre ocupacionales de la institución consignados bajo la norma legal vigente; R. M. N° 312-2011-MINSA “Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos obligatorios por Actividad”. Así también la cantidad de personas fueron de 262 (...)”.
- Con fecha 24 de octubre de 2018, la impugnante, a través de un mensaje por correo electrónico¹⁷, remitido por el usuario: _____ del área de Selección, Capacitación y Desarrollo de la Gerencia de Recursos Humanos) le comunicó al recurrente lo siguiente:
“Estimado _____,

Estuve intentando contactarme contigo, porque **revisando tus documentos me di cuenta que tienes una observación en tu examen médico, el cual tiene que ser subsanado para tu ingreso**. Lo que tienes que hacer es acercarte con el Médico

¹⁵ Véase folio 15 del expediente inspectivo.

¹⁶ Véase folio 61 del expediente inspectivo.

¹⁷ Véase folio 12 del expediente inspectivo.



Tribunal de Fiscalización Laboral Primera Sala

Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

Ocupacional de la clínica, que es el Dr. Enrique Barrantes, su horario de atención es de lunes a viernes de 8.30 am a 2:30 pm (énfasis añadido).

- 6.8. Ahora bien, conforme a las actuaciones inspectivas de investigación, se tiene que en las dos comparecencias realizadas el día 21¹⁸ y 28¹⁹ de diciembre de 2018, los apoderados manifestaron que **la no contratación del recurrente se debió a que consignó información falsa en su declaración jurada sobre si tenía o no una enfermedad**, entendiéndose que **al no haber declarado que tenía VIH, lo cual fue corroborado por la impugnante a través de los exámenes practicados, no podría ser contratado por la impugnante**. Asimismo, del expediente sancionador se advierte que la impugnante se ha limitado a señalar que la razón de **la no continuación del recurrente en el proceso de selección es por haber mentido en su solicitud de empleo, respecto a que padecía de una enfermedad**.
- 6.9. Al respecto, si bien el recurrente presentó una solicitud de empleo a la impugnante para el cargo de Camillero, consignando en la sección de “ESTADO DE SALUD”, que no padece de alguna dolencia y/o enfermedad; se debe tener en cuenta que el formato de solicitud de empleo sección: “ESTADO DE SALUD”, se encuentra diseñado para que el postulante consigne cuales son las enfermedades que padece; sin embargo, **ello atenta contra la intimidad de los postulantes**, siendo que, **se trata de información personal, que se relaciona con la dignidad de la persona; más aún el consignar que es portador de VIH**, podría esto ser un obstáculo o una causa de discriminación, por la estigmatización que existe hacia las personas que tienen dicha condición, lo que tiene como efecto menoscabar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo o trabajo.
- 6.10. Por otro lado, se encuentra acreditado que la impugnante solicitó al recurrente la realización de la prueba de VIH, la misma que se realizó y se emitió con el resultado “Antígeno anticuerpo: Reactivo”. No obstante, en primer lugar, conforme a lo señalado en el párrafo anterior, **la impugnante al pedir la información respecto a su diagnóstico atenta contra la intimidad del postulante, y en segundo lugar, con el argumento de que la no contratación se debió a que el recurrente mintió en su declaración de datos personales respecto a su enfermedad, ratifica haber tenido la política de practicar dicho examen al postulante, a fin de corroborar la declaración de datos personales en cuanto a la enfermedad**, lo que se encuentra prohibido conforme a lo dispuesto por el artículo 15 del Reglamento de la Ley N° 26626, concordante con el artículo 8 de la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR, el cual establece que **“La prueba de diagnóstico de VIH no debe ser requerida como condición para iniciar o mantener una relación laboral, educativa o social**. El presente artículo no modifica el Decreto Supremo N° 011-73- CCFFAA, adicionado por los Decretos Supremos N° 005- 85-CCFFAA y N° 072-94-DE/CCFFAA” (énfasis añadido).

¹⁸ Véase folio 40 del expediente inspectivo.

¹⁹ Véase folio 58 del expediente inspectivo.

- 6.11. En ese contexto, cabe señalar que, el artículo 1 de la Ley N° 26772 y modificatorias, establece que “La oferta de empleo y el acceso a centros de formación educativa no podrán **contener requisitos que constituyan discriminación**, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato”. Asimismo, el artículo 2 de la citada norma refiere que se entiende por discriminación, la anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato, en los requerimientos de personal, a los requisitos para acceder a centro de educación, formación técnica y profesional, que impliquen un trato diferenciado basado en motivos de raza, sexo, religión, opinión, origen social, condición económica, estado civil, edad **o de cualquier índole (énfasis añadido)**.
- 6.12. Ante el incumplimiento de los dispositivos antes referidos, el numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT, establece como infracción muy grave en materia de relaciones laborales: “La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a lo contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, **portar el virus HIV** o de cualquiera otra índole” (énfasis añadido).
- 6.13. En este orden de ideas, **si bien en el desarrollado de la labor a desempeñar por parte del recurrente, iba a tener contacto con pacientes, conforme a la descripción de funciones establecida en el “Manual de Organización y Funciones – Dirección de Enfermería”²⁰; en el presente caso, la impugnante debió evaluar si este representa o no algún riesgo real de transmisión, en tanto que, existen medidas universales de prevención de la transmisión, asimismo, está comprobado que los tratamientos antirretrovirales cumplen su función, en razón de que es posible que una persona infectada con el virus del VIH, mantenga una carga viral baja o indetectable, lo cual evidencia que el tratamiento es la mejor prevención de la transmisión.**
- 6.14. Sin embargo, tal como se ha dejado constancia en los hechos constatados del Acta de Infracción, la impugnante cometió actos de discriminación en el acceso al empleo en perjuicio del recurrente, toda vez que, **no continuó con el proceso de selección del personal al verificar que era portador del VIH**; configurándose como una infracción insubsanable, al no ser posible revertir los hechos al momento en que se cometió el acto discriminatorio en contra del recurrente, es decir, al momento del acceso al empleo (proceso de selección), por tal motivo, no se extendió medida inspectiva de requerimiento, conforme al “Anexo a la Constancia de Actuaciones Inspectivas”²¹, de fecha 24 de enero de 2019.
- 6.15. En ese orden de ideas, de acuerdo con lo señalado precedentemente, la impugnante no logró sustentar con alguna causa válida la no continuación del proceso de selección del recurrente al verificar que era portador de VIH. Así tenemos que, **no existe una justificación objetiva y razonable para que el recurrente, quien postulaba al cargo de Camillero, no haya podido acceder al empleo solicitado**, por tanto, carece de sustento lo alegado por la impugnante, respecto a que la no contratación se dio por la información falsa en la solicitud de empleo; por cuanto, tal consignación afecta el derecho a la intimidad, no existiendo deber legal u obligación del postulante indicar tal hecho, por ende la impugnante no puede justificar su actuar en dicha declaración.
- 6.16. Asimismo, el hecho de realizar la prueba de VIH, se encuentra prohibida, lo que revela el actuar discriminatorio de la impugnante, esto es, en caso de resultar positivo (como ocurrió en el presente caso), tiene como finalidad excluir o realizar diferenciación en perjuicio del recurrente; máxime si la impugnante no acreditó de forma fehaciente una

²⁰ Véase folios 32 al 39 del expediente inspectivo.

²¹ Véase folios 70 al 73 del expediente inspectivo.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

causa objetiva y razonable para su no contratación, de esta manera se quebranta el principio de igualdad y la prohibición de discriminación.

- 6.17.** De esta forma, ha quedado plenamente acreditada la comisión de la infracción que se le atribuye, la misma que es pasible de sanción. En consecuencia, los argumentos esbozados en su recurso de revisión no desvirtúan la infracción en que ha incurrido la impugnante, la cual ha sido debidamente determinada por el personal inspectivo. Por ende, todos los argumentos dirigidos en este extremo deben ser desestimados.
- 6.18.** Respecto a lo alegado por la impugnante, referido a que, están comprendidos dentro de las empresas que realizan actividades de alto riesgo y la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA, Documento Técnico Protocolos de Exámenes Médico Ocupacionales y Guías de Diagnóstico de los Exámenes Médicos Obligatorios por Actividad”, así como la Ley General de Salud, les obligan a realizar exámenes médicos a todos los que son incorporados a la empresa; sobre el particular, se evidencia de autos que, no existía vínculo laboral con el recurrente cuando se le practicó el examen médico, advirtiéndose que, pese a la prohibición establecida, se le tomó el examen médico incluso antes de la suscripción del contrato; por lo que, lo alegado por la impugnante no resulta de aplicación, en tanto que la normativa de seguridad y salud en el trabajo, prevé la realización de los exámenes médicos ocupacionales, antes del inicio de las labores (una vez que cuente con vínculo laboral), durante el ejercicio de labores y después, esto es, al cese del vínculo laboral, a fin de determinar los riesgos y prevenir posibles enfermedades ocupacionales o establecer las causas que originaron las mismas. Por lo tanto, no corresponde acoger este extremo del recurso.

Sobre la caducidad del procedimiento administrativo sancionador

- 6.19.** El ejercicio de la potestad sancionadora por parte de la Administración Pública se encuentra sujeta – entre otras condiciones – a su tramitación dentro de un plazo preestablecido, sancionándose la superación de este con la figura de la caducidad.
- 6.20.** Así, el artículo 259 del TUO de la LPAG:

“Artículo 259.- Caducidad administrativa del procedimiento sancionador

1. El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. Cuando conforme a

ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará al vencimiento de este.

2. Transcurrido el plazo máximo para resolver, **sin que se notifique la resolución respectiva**, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archivo.

3. La caducidad administrativa es declarada de oficio por el órgano competente. **El administrado se encuentra facultado para solicitar la caducidad administrativa del procedimiento en caso el órgano competente no lo haya declarado de oficio (...)**" (énfasis añadido).

6.21. Asimismo, Juan Carlos Morón Urbina, señala que la caducidad tiene las siguientes características:

"El plazo de caducidad del procedimiento administrativo sancionador es de nueve (9) meses y es computado desde la fecha de notificación de la imputación de cargos, es decir, con el inicio del procedimiento administrativo sancionador. (...) Por el contrario, el día final de ese plazo no es de la fecha de la resolución sancionadora, sino el de su notificación al administrado, dado que elementales razones de garantía impiden que se conceda efecto interruptor a una resolución no comunicada aún. No obstante, la norma admite la ampliación del plazo de caducidad por tres (3) meses, pero requiere de una resolución debidamente sustentada por parte del órgano competente, detallando las justificaciones de hecho y de derecho que conllevan a la necesidad de ampliar el plazo regular"²².

6.22. De la revisión de los actuados, se ha identificado que el procedimiento administrativo sancionador se desarrolló en el siguiente periodo:

ACTUACIONES		FECHA DE NOTIFICACIÓN
Inicio	Imputación de Cargos N° 905-2019-SUNAFIL/ILM/AI1	11/11/2019
Fin	Resolución de Sub Intendencia N° 478-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4	02/10/2020

6.23. Por consiguiente, de la norma acotada, se desprende que la caducidad del procedimiento sancionador no se computa desde la fecha de emisión de la Imputación de Cargos, sino desde que se notifica la misma con la cual se da inicio al procedimiento sancionador; por ende, una vez transcurrido el plazo para resolver, sin que se haya notificado la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado el procedimiento.

6.24. Sobre el particular, de lo señalado en el numeral 1.2 de la presente resolución se aprecia que el procedimiento se inició el 11 de noviembre de 2019, por lo que de conformidad con el numeral 1 del artículo 259 del TUO de la LPAG, la autoridad sancionadora (Sub Intendencia de Resolución) tenía hasta el 11 de agosto de 2020 para emitir y notificar la resolución de sanción.

²² Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Lima: Gaceta Jurídica S.A., Décimo Cuarta Edición, abril de 2019, Tomo 2, pp. 538 – 539.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.25.** Sin embargo, en consideración al Decreto de Urgencia N° 026-2020²³, Decreto de Urgencia N° 029-2020²⁴, Decreto de Urgencia No. 053-2020²⁵ y el Decreto Supremo N° 087-2020-PCM²⁶, se suspendió los plazos administrativos desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 10 de junio de 2020. En específico, para el caso de la SUNAFIL a través de la Resolución de Superintendencia N° 074-2020-SUNAFIL (publicada el 24 de marzo de 2020), dispuso la suspensión de los plazos del Sistema de Inspección del Trabajo por treinta (30) días contados a partir del día siguiente de publicada la referida resolución; prorrogándose dicha suspensión por doce (12) días hábiles a partir del 11 de junio de 2020, de acuerdo con la Resolución de Superintendencia N° 0087-2020-SUNAFIL, extendiéndose dicha suspensión hasta el 26 de junio de 2020.
- 6.26.** Por lo tanto, a la luz de las normas señaladas, y, por ende, teniendo en cuenta la suspensión de los plazos administrativos, en el presente procedimiento administrativo sancionador, habían transcurrido siete (07) meses y veintisiete (27) días desde la notificación de la Imputación de Cargos hasta la notificación de la Resolución de Sub Intendencia, por tanto, el plazo para resolver el procedimiento se cumplía el 06 de noviembre de 2020. Cabe precisar que la Resolución de Sub Intendencia N° 478-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, que impuso sanción a la inspeccionada fue notificada a la impugnante vía sistema de casilla electrónica el 02 de octubre de 2020. En tal sentido, se advierte que la resolución apelada fue emitida dentro del plazo de nueve meses.

6.27. Por tanto, no corresponde acoger este extremo del recurso.

Sobre la supuesta vulneración al debido procedimiento

6.28. Sobre el particular, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG precisa lo siguiente:

“Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías

²³ Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (Covid-19) en el territorio nacional, publicado el 15 de marzo de 2020 en el diario oficial El Peruano.

²⁴ Dictan medidas complementarias destinadas al financiamiento de la micro y pequeña empresa y otras medidas para la reducción del impacto del Covid-19 en la economía peruana, publicado el 20 de marzo de 2020 en el diario oficial El Peruano.

²⁵ Decreto de Urgencia que otorga un bono extraordinario al personal del Instituto Nacional Penitenciario, del programa nacional de centros juveniles, al personal del Ministerio de Defensa y al personal del Ministerio del Interior, por cumplir acciones de alto riesgo ante la emergencia producida por el Covid-19, y dicta otras disposiciones, publicada el 05 de mayo de 2020 en el diario oficial El Peruano.

²⁶ Decreto Supremo que dispone la prórroga de la suspensión del cómputo de plazos regulada en el numeral 2 de la Segunda Disposición Complementaria Final del D.U. N° 026-2020, ampliado por el Decreto Supremo N° 076-2020-PCM y de lo dispuesto en el artículo 28 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, ampliado por el Decreto de Urgencia N° 053-2020, publicado el 20 de mayo de 2020 en el diario oficial El Peruano.

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.**

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo” (énfasis añadido).

- 6.29. El Tribunal Constitucional -máximo intérprete de la Constitución- se ha pronunciado en numerosas oportunidades en relación con el derecho al debido procedimiento, estableciendo una reiterada y uniforme jurisprudencia al respecto, como lo recuerda la Sentencia recaída en el Expediente N° 04289-2004-AA:

“2. El Tribunal Constitucional estima oportuno recordar, conforme lo ha manifestado en reiterada y uniforme jurisprudencia, que el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como **el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos.**

Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo -como en el caso de autos- o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal” (énfasis añadido).

- 6.30. En esa línea argumentativa, esta Sala identifica, desde un análisis formal, que tanto la Resolución de Sub Intendencia N° 478-2020-SUNAFIL/ILM/SIRE4, como la Resolución de Intendencia N° 647-2022-SUNAFIL/ILM, han contemplado la argumentación y medios de prueba expuestos por la impugnante, advirtiéndose el cumplimiento de los requisitos referidos al cumplimiento del debido procedimiento como principio y derecho material, de los derechos de defensa y a la prueba, así como el cumplimiento de la garantía de la debida motivación.

- 6.31. Conforme con el fundamento jurídico 4 de la Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional del 8 de febrero de 2022 (expediente 349-2021-PA7TC), toda decisión judicial debe cumplir con cuatro requisitos para que cumpla con el deber de motivación, lo que lleva a contemplarlas en su extensibilidad al ámbito administrativo del presente expediente: 1) *coherencia interna*, para comprobar que lo decidido se deriva de premisas establecidas por el órgano resolutorio en su fundamentación; 2) *justificación de las premisas externas*, que aluden al respaldo probatorio de los hechos y sobre el derecho considerado por el órgano al resolver; 3) la *suficiencia*, que refiere a que se hayan expuesto razones que sustenten lo decidido en función de los problemas relevantes determinados y necesarios para la resolución del caso; y 4) la *congruencia*, como elemento que permite establecer si las razones especiales requeridas para adoptar determinada decisión se encuentran recogidas en la resolución en concreto.

- 6.32. Del examen efectuado por esta Sala sobre las resoluciones emitidas en el Procedimiento Sancionador, se puede observar que estos 4 elementos pueden ser satisfactoriamente comprobados, por lo que, de manera formal y material, el debido procedimiento ha sido respetado dentro del trámite del procedimiento sancionador.



Tribunal de Fiscalización Laboral *Primera Sala*

Resolución N° 1216-2023-SUNAFIL/TFL-Primera Sala

- 6.33.** Asimismo, se corrobora, de los actuados, que ni el procedimiento inspectivo ni el sancionador, contravienen a la Constitución, a los principios del procedimiento administrativo, ni a las leyes o normas reglamentarias, además contiene los requisitos de validez del acto administrativo relacionados a la competencia, objeto o contenido, finalidad pública y procedimiento regular. Además, es necesario reiterar que, la resolución impugnada se encuentra debidamente motivada, al exponer una relación concreta y directa de los hechos probados durante el desarrollo del presente procedimiento, no verificándose la vulneración a los principios invocados por la impugnante. Por lo que, corresponde no acoger los argumentos expuestos en este extremo del recurso.
- 6.34.** Por otro lado, respecto al cuestionamiento del supuesto apartamiento inmotivado de los precedentes de observancia obligatoria del Tribunal de Fiscalización Laboral, invocando las Resoluciones N° 011, 521-2021-SUNAFIL-TFL/Primera Sala. Sobre el particular, debe desestimarse lo alegado por la impugnante, toda vez que las resoluciones invocadas no constituye precedente vinculante de observancia obligatoria que haya sido dictadas por el Tribunal de Fiscalización Laboral. En consecuencia, no cabe acoger los argumentos expuestos en este extremo por la impugnante.

VII. INFORMACIÓN ADICIONAL

- 7.1** Finalmente, a título informativo se señala que, conforme fluye del expediente remitido, la multa subsistente como resultado del procedimiento administrativo sancionador sería la que corresponde a la siguiente infracción:

N°	Materia	Conducta Infractora	Tipificación legal y clasificación
1	Relaciones Laborales	Incurrir en actos de discriminación en el acceso al empleo, en perjuicio del señor	Numeral 25.17 del artículo 25 del RLGIT MUY GRAVE

- 7.2** Cabe precisar que este detalle se provee a título informativo y cualquier error de hecho o de derecho durante la tramitación del expediente que resultara en un error, omisión o imprecisión en las materias, cantidad, conducta, tipificación legal, clasificación o cuantía, resulta de exclusiva responsabilidad de la Intendencia respectiva.

POR TANTO

Por las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 29981 – Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral- SUNAFIL, la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, el Texto

Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2022-TR y el Reglamento del Tribunal de Fiscalización Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2017-TR;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de revisión interpuesto por BRITISH AMERICAN HOSPITAL S.A., en contra de la Resolución de Intendencia N° 647-2022-SUNAFIL/ILM, de fecha 28 de abril de 2022, emitida por la Intendencia de Lima Metropolitana, dentro del procedimiento administrativo sancionador recaído en el expediente sancionador N° 3057-2019-SUNAFIL/ILM, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución de Intendencia N° 647-2022-SUNAFIL/ILM, en todos sus extremos.

TERCERO. – Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal de Fiscalización Laboral constituye última instancia administrativa.

CUARTO. - Notificar la presente resolución a BRITISH AMERICAN HOSPITAL S.A. y a la Intendencia de Lima Metropolitana, para sus efectos y fines pertinentes.

QUINTO. - Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL (www.gob.pe/sunafil).

Regístrese y comuníquese

Firmado digitalmente por:

LUIS ERWIN MENDOZA LEGOAS

Presidente

MANUEL GONZALO DE LAMA LAURA

Vocal Titular

KATTY ANGELICA CABALLERO SEGA

Vocal Alterna

Vocal ponente: KATTY CABALLERO
