

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 005-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

ORDEN DE INSPECCIÓN: 0986-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 036-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 05 de junio de 2017

SUMILLA: Discriminación

VISTO: El recurso de apelación, interpuesto mediante escrito de registro Nº 0454, presentado el 29 de febrero de 2016 por la empresa **APM TERMINALS CALLAO S.A.**, identificada con RUC Nº 20543083888, contra la Resolución Sub Directoral Nº 290-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT de fecha 04 de setiembre 2015, expedida en el marco del procedimiento sancionador seguido contra dicho sujeto inspeccionado al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley Nº 28806 (en adelante, la **LGIT**), Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo Nº019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; y, sus modificatorias (en lo sucesivo, el **RLGIT**).

I. ANTECEDENTES

DE LAS ACTUACIONES INSPECTIVAS

Mediante Orden de Inspección Nro. 986-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 14 de julio del 2014; se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a **APM TERMINALS CALLAO S.A.**, a quien en adelante se le denominará indistintamente (**el administrado - la inspeccionada**) a fin se realice la verificación del cumplimiento de normas sociolaborales relativo a la materia de: **HOSTIGAMIENTOS Y ACTOS DE HOSTILIDAD (Otros Hostigamientos)** procedimiento que estuvo a cargo del Inspector de Trabajo **RICARDO DANTE CERNA OBREGÓN**, concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 385-2014, de fecha 6 de noviembre del 2014.

DE LA RESOLUCIÓN APELADA

Asimismo; obra en autos, de fojas 101 a 106, la Resolución Sub Directoral Nº 290-2015-GRC/GRDS/DRTPE/DIT-SDIT, de fecha 04 de setiembre del 2015, que en mérito al Acta de Infracción Nº 385-2014, impone una sanción de multa a la inspeccionada por la suma de S/13,300.00 (Trece Mil Trescientos con 00/100 Soles), por haberse acreditado la comisión de una infracción grave en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva conforme al siguiente detalle:

Nro.	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
01	INFRACCIÓN MUY GRAVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES	CPP. Art. 23 y 26	La discriminación del trabajador, directa o indirecta, en materia de empleo u ocupación, como las referidas a la contratación, retribución, jornada, formación, promoción y demás condiciones, por motivo de origen, raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión, ascendencia nacional, origen social, condición económica, ejercicio de la libertad sindical, discapacidad, portar el virus HIV o de cualquiera otra índole.	Artículo 25º MUY GRAVE 25.17º	01	S/ 19,000.00
02	INFRACCIÓN MUY GRAVE EN MATERIA A LA LABOR INSPECTIVA	Ley Nro. 28806. D.S. Nro. 019-2006-TR. D.S. Nro. 019-2007-TR.	El abandono, la inasistencia u otro acto que impida el ejercicio de la función inspectiva.	Artículo 46º MUY GRAVE 46.6º	01	S/ 19,000.00
TOTAL DE LA MULTA IMPUESTA POR INFRACCIÓN						S/ 38,000.00
DESCUENTO 35 % SEGUN LEY Nº LEY 30222						S/ 13,300.00

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 005-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 0986-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT

inspeccionada no acreditó de forma fehaciente las causas objetivas y razonables del porque no se otorgó el beneficio económico a dicho trabajador, limitándose a señalar que fue por renuncia del interesado. En ese orden de ideas, estando a lo expuesto en los considerandos de la apelada se concluye que la inspeccionada incurrió en actos de discriminación por edad, quebrantando el principio de igualdad y no discriminación como derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación por ningún motivo, a no ser tratada de manera distinta de quienes tienen una misma condición, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato.

CUARTO.- Al respecto, de conformidad con lo previsto en el artículo 57º del Decreto Supremo N° 001-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, para que los **montos otorgados por el empleador como actos de liberalidad** produzcan sus **efectos compensatorios** deben cumplir con los siguientes supuestos: **a) ser otorgados al cese del trabajador o momento posterior; b) la suma de dinero entregada al trabajador debe ser otorgada al momento del cese o con posterioridad a este; c) la entrega debe ser a título de liberalidad y en forma incondicionada; y, d) el importe económico debe constar en documento de fecha cierta. (El subrayado es nuestro); en ese sentido, el administrado tiene la posibilidad de otorgar el incentivo económico por edad y por salud a favor de Alberto Fernando Chavarry Terrazas. En consecuencia; estese a lo resuelto respecto a la sanción impuesta por el inferior en grado; por lo que, debe desestimarse los fundamentos expuestos por el administrado.**

Respecto a la gradualidad de la sanción interpuesta a APMCT

De la Resolución Sub Directoral

QUINTO.- Que, de conformidad a la parte resolutive de la apelada se multa a la inspeccionada con la suma de S/ 19,000.00 soles por inasistencia a la diligencia de comparecencia señalada para el 17 de octubre del 2014; y, respecto a los actos de discriminación resuelve con sancionar al administrado con la suma de S/ 19,000.00 Soles, haciendo un total de S/ 38,000.00 Soles. Por lo tanto, en aplicación de la Ley N° 30222 se resuelve multar por las dos infracciones por un total de S/ 13,300.00 soles.

Posición del Administrado

SEXTO.- Que, el administrado en su apelación (fojas 125), sostiene que la sanción interpuesta a APMCT debe estar de acuerdo al inciso 3, del artículo 47º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR, en concordancia con el inciso 3 del artículo 230 de la LPAG, señalando que la multa impuesta debe ser graduada considerando que se trata de un (1) trabajador y no cumple con los requisitos establecidos en el Reglamento o en la LPAG, por lo que se afecta el derecho del administrado.

Análisis de la apelación

SEPTIMO.- Que, respecto a la inasistencia a la diligencia de comparecencia señalada para el día 17 de octubre del 2014, el administrado en su apelación (fojas 125), no niega ni contradice los hechos descritos en el fundamento décimo quinto

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 005-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

ORDEN DE INSPECCIÓN: 0986-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT

considerando de la apelada; asimismo, se encuentra debidamente motivada y los hechos verificados se encuentran dentro de los parámetros normativos:

Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo

“Artículo 9.- Colaboración con los Supervisores- Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán:

- a) Atenderlos debidamente, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor,*
- b) Acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo,*
- c) Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas,*
- d) Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas; y,*
- e) Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.*

Quienes representen a los sujetos inspeccionados deberán acreditar tal condición si las actuaciones no se realizan directamente con ellos.

Toda persona, natural o jurídica, está obligada a proporcionar a la Inspección del Trabajo los datos, antecedentes o información con relevancia en las actuaciones inspectivas, siempre que se deduzcan de sus relaciones con los sujetos sometidos a la acción inspectiva y sea requerida para ello de manera formal...”

“Artículo 36º.- Infracciones a la labor inspectiva:

Son infracciones a la labor inspectiva 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 Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

Tales infracciones pueden consistir en:

3 - La inasistencia a la diligencia cuando haya sido debidamente citada por el Inspector de Trabajo, la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren...”

Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR.

“Artículo 15.- Deberes de colaboración con los inspectores del trabajo, numeral 15.1...”

OCTAVO.- Asimismo, la Resolución Directoral Nº29-2009-MTPE-2-11.4 en el criterio 15, señala el tiempo de tolerancia para las diligencias de comparecencia, cuando el inspector haya exigido la presencia del sujeto inspeccionado mediante Requerimiento de Comparecencia, y este no se encontrara presente a la hora indicada, deberá esperar un tiempo razonable mínimo de diez

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 005-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

ORDEN DE INSPECCIÓN: 0986-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT

minutos para la concurrencia del mismo. Transcurrido dicho tiempo sin que se presente dicho sujeto o persona alguna con poder suficiente para atender al inspector de trabajo actuante, podrá entenderse que ha existido una infracción a la labor inspectiva, sancionable con multa.

NOVENO.- Respecto a la sanción impuesta por los actos de discriminación; la multa impuesta se encuentra con arreglo a Ley; por otro lado, la inspeccionada, en su recurso de apelación, no expone los fundamentos fácticos de la gradualidad de la sanción impuesta, limitándose solo en transcribir lo señalado en el inciso 3 del artículo 230 de la LPAG, no expone de forma clara del porque la sanción impuesta debería ser menor a la impuesta. En consecuencia; estese a lo resuelto respecto a la sanción impuesta por el inferior en grado; por lo que, debe desestimarse los fundamentos expuestos por el administrado.

Estando a los motivos fundamentos indicados y no haberse desvirtuado las infracciones a la labor inspectiva debe desestimarse el recurso de apelación en este extremo.

Por todo lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 28806; Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por empresa **APM TERMINALS CALLAO S.A.**, identificada con **RUC N° 20543083888** escrito de registro N° **0454**, presentado el **29 de febrero de 2016**, por los motivos expuestos en la presente resolución, consecuentemente;

Artículo Segundo.- **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° **290-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT** de fecha **04 de setiembre 2015**, en todos sus extremos, por las razones expuestas en la presente resolución.

Artículo Tercero.- **TÉNGASE por AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA** con el presente pronunciamiento; toda vez que, contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR, en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos. -

HÁGASE SABER.-


Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo


DIRECTOR


Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo