

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 283-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 883-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 063-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 11 de octubre de 2017.

Sumilla: Discriminación e Infracción
a la Labor Inspectiva.

VISTO: El recurso de apelación interpuesto mediante escrito con registro de ingreso N° 03312 de fecha 12 de junio de 2017 por la empresa **APM TERMINALS CALLAO S.A.** identificada con **RUC N° 20543083888**, contra de la Resolución Sub Directoral N° 030-2017-GRC/GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 26 de enero de 2017, expedida en el marco del procedimiento sancionador, 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**); así como los escritos presentados con posterioridad a la apelación mencionada, que forman parte integrante del procedimiento sancionador.

I. ANTECEDENTES

De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador

Mediante Orden de Inspección N° 883-2016-GRC-GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 07 de setiembre de 2016, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a fin de verificar en el sujeto inspeccionado las materias referidas a: Discriminación (otras discriminaciones), remuneraciones (pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional -sueldo y salario-) y relaciones colectivas (convenios colectivos, y libertad sindical –licencia sindical, cuota sindical, entre otros-); las cuales estuvieron a cargo del inspector de trabajo Fernando Ramírez Yurivilca. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción N° 255-2016, de fecha 04 de noviembre de 2016, en la cual se determinó la propuesta de multa por la comisión de una infracción muy grave de acuerdo a lo establecido en el artículo 46 inc 10 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGI).

De la Resolución Apelada

Con fecha 26 de enero de 2017, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral N° 030-2017-GRC/GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por haberse determinado infracción a la labor inspectiva.

Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
ANEX. MIGUEL ÁNGEL MEDOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 283-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 883-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

Imponiéndose a la recurrente una sanción económica ascendente a **S/. 13,825.00** (TRECE MIL OCHOCIENTOS VEINTICINCO CON 00/100 SOLES); por incumplimiento en las siguientes materias:

N°	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
01	Socio laboral.	Principio de Igualdad art. 2 núm.), artículo 22 y artículo 26°.	Infracción en materia de relaciones laborales, discriminación en el trabajo (remuneración diferente sin que medie causa objetiva ni razonable	Artículo 25.17 y 48.1 RLGIT Muy grave	01	S/ 19,750.00
01	Socio laboral.	Principio de Causalidad y el artículo 9° y 36° de la ley 28806; artículo 15.1 D.S. 019-2006-TR.	Infracción a la labor Inspectiva – Inasistencia del día 05/10/2016	Artículo 36.3 LGIT y 46.10 RLGIT Muy grave	01	S/ 19,750.00
						S/ 39,500.00
Tercer párrafo de la única Disposición Complementaria Transitoria Ley 30222 (monto no será mayor 35%)						No (>35%)
MONTO TOTAL						S/ 13,825.00

II. Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación en contra de la resolución mencionada ut supra; el mismo que sustenta principalmente en los siguientes argumentos:

- i) Que, la Resolución Subdirectoral se declare nula, pues afecta flagrantemente a la tipicidad, conforme lo establecido en el artículo 230.4 de LPAG.
- ii) La discriminación, establecida en el RLGIT, no es un concepto equivalente al trato desigual, no contiene una sanción administrativa en el ordenamiento vigente.
- iii) El trato desigual no forma parte del reglamento de la LGIT, ni del ordenamiento jurídico vigente, inclusión analógica de la discriminación a un tipo sancionador.
- iv) Falta de motivación, motivación insuficiente y contravención de precedentes.
- v) La no concurrencia a la diligencia señalada el día 24 de agosto de 2016, no genera afecta el principio de razonabilidad.
- vi) Afectación al Derecho Constitucional de Defensa por otorgar un plazo recortado para la presentación del recurso de apelación.

III. CUESTIONES EN ANALISIS

1. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
2. Determinar si corresponde confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.

Gobierno Regional del Callao
 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
 ANEP MICHEL ANGELO INCOAGA VARGAS
 Director de Inspección del Trabajo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 283-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 883-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Respecto del **primer y segundo argumento de apelación**, en el extremo que señala, que la resolución emitida por la Sub Dirección debe ser declarada nula pues afecta “flagrantemente el principio de tipicidad” conforme lo establecido en el art. 203.4 del Ley Procedimiento Administrativo General (LPAG).

Sobre el particular, si bien el numeral 4 del artículo 203¹ de la LPAG, señala que la potestad sancionadora se encuentra circunscrita en el marco del Principio de Tipicidad y por lo cual ningún administrado puede ser sancionado por conductas que no se encuentran previstas expresamente en normas con rango de Ley; en ese sentido, de la revisión de autos se puede apreciar que la norma sustantiva vulnerada por el sujeto inspeccionado y verificado por el Inspector de Trabajo comisionado, se encuentra válidamente tipificado a nivel Supraconstitucional en los artículos 1º, 2º del Convenio 100 de la OIT y artículos 1º del Convenio III de la OIT y a nivel Constitucional, se encuentra tipificado en los artículos 2º y 24º; asimismo, se ha podido verificar que las normas vulneradas y antes referidas, se encuentra dentro de las normas señaladas en el artículo 33² de la LGIT, el mismo que se encuentra concordada con el numeral 25.17 del artículo 27³ del RGIT.

Conforme a lo señalado, tenemos que el artículo 24 de la Constitución Política del Estado señala que “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, de la referida base constitucional, se desprende que al trabajador no solo se le reconoce el derecho a la remuneración suficiente, sino fundamentalmente dicha remuneración debe ser equitativa, por lo que debemos tener en consideración que entre los trabajadores que ejecutan una misma labor, cumplen las mismas funciones, cuentan con los mismos años de servicios, se encuentran igualmente capacitados, entre otros, naturalmente debe existir equidad, no solo que el salario sea equitativo acorde con el mercado, sino también en el seno empresarial, debe existir una distribución de salarios y de categorías -entiéndase por categorías al cargo que ostentan los trabajadores nominalmente en sus boletas de pago – en simetría al esfuerzo

¹ Artículo 230.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

4. Tipicidad.- Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.

2 Artículo 33.- Infracciones en materia de relaciones laborales:

Son infracciones administrativas en materia de relaciones laborales los incumplimientos de las disposiciones legales y convencionales de trabajo, individuales y colectivas, colocación, fomento del empleo y modalidades formativas, mediante acción u omisión de los distintos sujetos responsables.

3 Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

25.17 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.

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 283-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 883-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

físico o intelectual que el trabajador debe ejecutar para la realización de la labor, en ese sentido la retribución o contraprestación debidamente motivado

Por consiguiente, de lo señalado en el párrafo precedente, se puede concluir de objetiva e indubitadamente, que la infracción imputada al sujeto inspeccionado por el Inspector de Trabajo Fernando Ramírez Yurivilca, el mismo que fuera recogido por el inferior en grado al momento de determinar la sanción, se encuentra válidamente Tipificada, cumpliendo ampliamente con el Principio de Tipicidad y Legalidad, cuestionado por el sujeto inspeccionado.

Habiéndose señalado cual es la norma sustantiva vulnerada por el sujeto inspeccionado, debemos establecer, en que consistió la vulneración del mismo o como se materializó; al respecto detallaremos en el cuadro comparativo siguiente, conforme a los datos y hechos verificados (Primacía de la Realidad), por el Inspector de trabajo comisionado.

Trabajadores	Fecha de ingreso	Sueldo/Jornal en Soles de [01/07/2011-30/06/2012]	Cargo	Empresa proveniente	Funciones	Capacitación Profesional	Trayectoria Laboral
Tataje Quispe, Rodolfo	01/07/2011	1,098.21	Auxiliar Operativo	ENAPU	Utilizan un único procedimiento, misma metodología, misma técnica, esfuerzo, conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes y responsabilidades	Son trabajadores que laboran en el mismo puesto de trabajo y se encuentran capacitados para desarrollar funciones específicas en la misma área.	Provenientes de ENAPU S.A (Anexo 23), vienen laborando desde la fecha en que fueron incorporados
Bustamante Rojas, Miguel	01/07/2011	5,333.33	Instructor de Grúas Pórtico				
Ruiz Díaz, José Carlos	01/07/2011	5,333.33	Instructor de Grúas Pórtico				

Referencia: Acta de Infracción N° 255-2016
Hechos Verificados – Primer considerando

Conforme se detalla en el cuadro precedente, el señor Tataje Quispe, Rodolfo, viene desempeñando labores o funciones desde el año 2011, realizando las mismas funciones, teniendo en mismo grado de instrucción técnica profesional y la misma trayectoria laboral provenientes de la misma empresa ENAPU, respecto de los señores Bustamante Rojas, Miguel y Ruiz Díaz, José Carlos, con las dos únicas diferencias, respecto del salario que perciben los referidos trabajadores en contraposición del trabajador afectado, habiendo una diferencia salarial abiertamente desproporcionada y el cargo que ostentan, esto es, Cargo de Instructor de Grúas Porticas, contra el cargo de Auxiliar Operativo.

Si bien, existe la posibilidad del trato desigual a los desiguales, en el extremo de otorgar diferentes escalas salariales o categorías de cargo; sin embargo, la ejecución o efectividad de dicho precepto, se encuentra condicionada, sólo en aquellos casos que se identifique de manera objetiva una o varias causas que lo justifique, entre ellas, que exista, diferencia en las funciones, nivel de profesionalización, experiencia ganada en el transcurso de su vida profesional, entre otras causas o condiciones que conlleven de manera concreta y razonable a tratar de manera desigual a un trabajador o grupos de trabajadores, lo citado va de la mano, a las adecuadas políticas internas que debe implementar el empleador, que conlleven a identificar de manera efectiva las causas que originan o garanticen dicha diferenciación, limitando el uso a su pura voluntad del empleador, de manera irracional o desproporcionada en perjuicio del trabajador o trabajadores.

SEGUNDO: Por otro lado debemos precisar que la tipificación señalada en el RLGIT, versa sobre la discriminación ejercida por el empleador hacia su trabajador, de manera directa o indirecta, en materia retribución y promoción, por la vulneración de los preceptos contenidos en la Constitución y Convenios OIT, respecto del segundo argumento en el que señala que la discriminación, establecida en el RLGIT, no es un concepto equivalente al trato desigual, no contiene una sanción

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 283-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 883-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

administrativa en el ordenamiento vigente, se encuentra de cualquier modo sin sustento factico y jurídico que conlleve a suponer lo contrario.

A mayor abundamiento, la Constitución vigente menciona de forma expresa siete situaciones que dan lugar a una discriminación, pero deja en claro que la prohibición no es restrictiva, pues establece que ésta –discriminación- estará presente cuando se produzca por "cualquier otra índole" (artículo 2° núm. 2 Constitución Política del Perú); sin perjuicio de lo señalado, respecto de la desigualdad de trato y discriminación, el Tribunal Constitucional (TC) a través de la STC N° 2479-2012-AA/TC, ha precisado lo siguiente:

“Como tal comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscribe 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 vulneraría dicho principio cuando se establece una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables”

En ese orden de ideas, en el presente caso nos encontramos frente a hechos de desigualdad injustificada que conlleva a la existencia de una conducta discriminatoria de la categoría (cargo) y salario, en perjuicio del señor **Tataje Quispe, Rodolfo, por lo que los argumentos primero y segundo de la presente apelación, no enerva lo resuelto por el inferior en grado.**

TERCERO: En atención, al **tercer argumento** y **cuarto argumento** de la apelación, que versa en esencia sobre el mismo elemento como es la diferencia conceptual entre los conceptos de trato desigual y discriminación, señalando en el tercer argumento la apelante que el trato desigual no es parte del reglamento de la LGIT, ni del ordenamiento jurídico vigente y en el cuarto argumento el no pronunciamiento conceptual de estos.

Para realizar un análisis integral sobre la presencia del trato desigual en el ordenamiento jurídico vigente y en específico en el RLGIT, es necesario analizar la figura de discriminación, la misma que según Luis Alberto Guerrero Huerta define como: *“Trato desigual de los iguales”*, asimismo Miquel PORRET GELABERT, señala como (...) Discriminación directa “cuando una persona sea o vaya a ser tratada de manera menos favorable que otra en situación comparable. De forma más precisa, cuando se produzca un **trato desigual** (...), igualmente el TC, ha hecho referencia reiteradamente en su jurisprudencia al *“trato desigual” como concepto condicionante para que se produzca la discriminación, sólo siendo permitido éste cuando se realice sobre bases objetivas y razonables”*.

Por otro lado, de lo señalado y establecido en el Acta de Infracción, se tiene que Jaime Tataje Quispe, Miguel Ángel Bustamante Rojas y José Carlos Ruiz Díaz, son parte del anexo 23 – trabajadores de ENAPU del Terminal Portuario del Callao-, 1) Se desempeñan en el área Operaciones/transportes en los cargos de auxiliar operativo – Operador de Equipos Grueros-, empero en las boletas de Tataje se establece el cargo de Auxiliar Operativo a Rodolfo Tataje y Bustamante y Ruiz como Instructores de grúas Pórtico; asimismo del acta de infracción se verifica que los mencionados realizan la misma función en igualdad de condiciones de trabajo, utilizando único procedimiento, la misma metodología, técnica, esfuerzo, conocimiento, habilidades, destrezas, aptitudes, responsabilidad, recursos y maquinarias los tres realizarían las mismas funciones; 2) Que, los Sres. Tataje, Bustamante y Ruiz, tienen como fecha de ingreso el 01 de julio de 2011 y mismo origen contractual, evidentemente el trato desigual a los que deben ser tratados de manera igualitaria, conlleva que exista discriminación respecto de aquellos que no son tratados iguales de manera injustificada

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 283-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 883-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

Por lo que, en este extremo se confirma lo señalado por la Resolución Subdirectorial, en virtud de lo establecido en el artículo 2° núm. 2) de la Constitución Política del Perú, que establece “Toda persona tiene derecho: A igualdad económica ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, condición económica o cualquiera otra índole”; asimismo el artículo 22 señala que “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”; de igual manera el artículo 23 (...) “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador “[...]; por otro lado el Convenio III de la OIT Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), en su artículo 1 establece “los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: **(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados**” (el resaltado es nuestro); por otro lado mencionar lo señalado en la sentencia 008-2005-PI/TC “Pleno Tribunal Constitucional”, en la que se establece “*La discriminación en materia laboral, strictu sensu, se acredita por los dos tipos de acciones siguientes: 1) Por acción directa: la conducta del empleador forja una distinción basada en una razón inconstitucional. En esta hipótesis, la intervención y el efecto perseguibles se fundamentan en un juicio y una decisión carente de razonabilidad y proporcionalidad. 2) Por acción indirecta: la conducta del empleador forja una distinción basada en una discrecionalidad antojadiza y veleidosa revestida con la apariencia de “lo constitucional”, cuya intención y efecto perseguible, empero, son intrínsecamente discriminatorios para uno o más trabajadores [...] Acto de diferenciación arbitraria durante la relación laboral [formación y capacitación laboral, promociones, otorgamiento de beneficios, etc.] [...]. De igual manera en el considerando 8 del Exp 04922-2007-PA/TC, se señala [...] que la remuneración como retribución que percibe el trabajador por el trabajo prestado a su empleador no debe ser sometida a ningún acto de discriminación, ni ser objeto de recorte, ni diferenciación, como **otorgar a unos una mayor remuneración que a otros por igual trabajo [...]**, por lo que queda prohibido cualquier acto u trato discriminatorio e irracional que afecte la remuneración por ser un derecho fundamental de la persona humana.*

CUARTO: En atención, al **quinto argumento** de la apelación, en la que se cuestiona que la no concurrencia a la diligencia señalada el día 24 de agosto de 2016, no genera afectación al principio de razonabilidad pues resulta desmedida y desproporcionada.

Para mayor claridad respecto del argumento en cuestión, es preciso tener en cuenta que las Obstrucciones a la Labor Inspectiva han sido definidas por el artículo 36° de la LGIT como las: “Acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, contrarias al deber de colaboración con la inspección de trabajo”, siendo uno de los supuestos: “La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y estas no concurren”, entendido como una omisión a las citaciones notificadas por el Inspector de Trabajo para una determinada hora y fecha.

Asimismo, no concurrir presencialmente a las citaciones de comparecencia: entendiéndose este hecho cuando el empleador haciendo caso omiso a la citación efectuada por el inspector de trabajo no asiste presencialmente a la diligencia de comparecencia programada, **denota una clara vulneración al Deber de Colaboración establecido por el literal c) del artículo 9° de la LGIT.**

Se debe tener en cuenta que el Deber de Colaboración según la LGIT es conceptuado como: “**La obligación de los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás**

Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
ANNA MARILENE ARCE FLORES
Directora de Inspección del Trabajo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 283-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 883-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, de colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello”, coligiéndose de esta manera como la conducta procedimental que debe mantener todo administrado en las actuaciones inspectivas. Por lo tanto, es imprescindible que los empleadores fiscalizados no tomen como simples citaciones los requerimientos de la inspección de trabajo.

De la misma manera, respecto a la exactitud e imposibilidad de prórroga de los plazos fijados por la Inspección de Trabajo, esta encuentra su fundamento en la exclusión regulatoria del Título II de la Ley 27444 que establece el primer párrafo del artículo 10° de la LGIT, por tanto serán declaradas como improcedentes las solicitudes de: “Prórroga de plazo” para la atención de los Requerimientos de Comparecencia bajo el fundamento de la posibilidad de delegación de poderes a persona distinta del Representante Legal.

No obstante, existe un supuesto excepcional de suspensión de la Diligencia de Comparecencia por imposibilidad material de asistencia por el Inspector, la cual se encuentra regulada en los puntos 7.6.4 y 7.6.5. de la Directiva N° 001-2016-SUNAFIL/INII y que exige: i) una comunicación inmediata al empleador, ii) justificación inmediata dentro de las 24 horas de reintegración a las labores y iii) constancia de lo sucedido en el cuaderno de actuaciones inspectivas, bajo responsabilidad funcional.

Por lo que, con todo lo señalado se considera, que la no asistencia a la comparecencia no es un hecho que pueda estar sujeto a cuestionamiento, en primer lugar, por que legalmente así lo ha establecido el artículo 46.10 que literalmente señala “*La inasistencia del sujeto inspeccionado ante un requerimiento de comparecencia*” es considerado falta muy grave, sin perjuicio de lo señalado es menester señalar que el mismo tema ha sido desarrollado en reiterada jurisprudencia como la vertida en la RS Intendencia N° 001-2016-SUNAFIL, considerando su considerando 2 (...) la no asistencia a la comparecencia implica la no acreditación del cumplimiento de la medida de requerimiento (...), de la misma manera la RS Intendencia N° 016-2016-SUNAFIL, en su considerando 4 precisa, (...) que la labor inspectiva son de naturaleza insubsanable conforme lo prescribe el numeral 3 de la Resolución Directoral N°29-2009-MTPE/2/11.4, de fecha 2 de mayo de 2009, pues si bien el sujeto inspeccionado afirma haber acudido a las diligencias inspectivas anteriores y posteriores a la comparecencia del 17 de febrero de 2015, **ello de ningún modo puede eximirlo de responsabilidad por la infracción a la labor inspectiva**” (resaltado es nuestro), de la última jurisprudencia se puede extraer que el hecho de no comparecer es por sí mismo una infracción contra la labora inspectiva, por lo que en el caso concreto no cabría discusión alguna sobre el mismo, aún más cuando el representante de la inspeccionada fue válidamente notificado para comparecer el día 05 de octubre de 2016 a 09:00 horas en la sede de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Callao, situación que el mismo reconoce, en ese sentido su argumento de apelación en este extremo no enerva lo resultado por el inferior en grado.

QUINTO: Conforme, lo señala el sujeto inspeccionado en su **sexto argumento** de apelación, en el que señala que se afecta el derecho de Defensa por otorgar un plazo recortado para la presentación del recurso de apelación,

Sobre el particular, de los hechos que se ha podido acreditar, en ningún caso se ha producido una vulneración a derecho de defensa, toda vez que de autos se advierte que el sujeto inspeccionado, efectuó válidamente su derecho de defensa, considerando la pluralidad de instancia que regula las normas y que debe regir en todo procedimiento sancionador, sin perjuicio de lo señalado, a la fecha existe un mandato legal especial establecido en la UNDÉCIMA Disposición Final y Transitoria de la Ley General de Inspección establece “**Con las excepciones previstas**, se aplicarán supletoriamente las

Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
ANNE MICHELLE ANGEL MEDRAGA VARGAS
Directora de Inspección del Trabajo

DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 283-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 883-2016-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

disposiciones contenidas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en cuanto no contradigan o se opongan a la presente Ley, en cuyo caso prevalecerán sus propias disposiciones (resaltado es nuestro), asimismo la TERCERA Disposición Final y Transitoria de la Ley 27444, hace referencia a la Integración de procedimientos especiales y señala textualmente lo siguiente "La presente Ley es supletoria a las leyes, reglamentos y otras normas de procedimiento existentes en cuanto no la contradigan o se opongan, en cuyo caso prevalecen las disposiciones especiales" (resaltado es nuestro), razón por la que en el caso sujeto a análisis la norma especial aplicable respecto del plazo es la Ley General de Inspección y su artículo 49 inc. a) "que establece que el recurso de apelación se podrá interponer dentro del tercer día hábil posterior a su notificación, sin perjuicio de ello, a la fecha, existiendo una contraposición de Leyes de igual jerarquía, la Autoridad Administrativa de Trabajo del Callao, viene tramitando los recursos de apelación con el plazo más favorable de interposición para el administrado, por lo que no existiendo ninguna vulneración, mas allá de la contraposición de normas que regulan plazos distintos y no habiéndose denegado ilegalmente la interposición de su recurso impugnatorio, este despacho, ha efectuado la revisión de cada uno de sus argumentos de apelación, en aplicación del Principio de Pluralidad de Instancia, por lo que su argumento de apelación en este extremo no enerva lo señalado por el inferior en grado.

SE RESUELVE:

- PRIMERO.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **APM TERMINALS CALLAO S.A.** identificada con **RUC N° 20543083888**, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- SEGUNDO.-** **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 030-2017-GRC/GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 26 de enero de 2017, y **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, 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, consecuentemente, una vez notificado, **DEVUELVA** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos correspondientes.

HÁGASE SABER.-




Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo