

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 245-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 858-2016-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 120-2017-GRC-GROS-DRTPEC-DIT**

Callao, 08 de diciembre de 2017.

**Sumilla: CTS, Remuneraciones y Vacaciones (Pago de Truncas).**

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto, mediante escrito con registro de ingreso Nº 01399 el 10 de marzo de 2017 por la empresa **TALMA SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.**, con RUC Nº 20204621242, en contra la **Resolución Sub Directoral Nº 352-2016-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 21 de diciembre de 2016**, expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley Nº 28806 (en adelante, la **LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 858-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 31 de agosto de 2016**, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a la empresa **TALMA SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A.**, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones en Relaciones Laborales referidas a Jornada, Horario de Trabajo y Descansos Remunerados -vacaciones-, Compensación por Tiempo de Servicios -Depósito de CTS y Hoja de Liquidación y sus Formalidades- y Remuneraciones -gratificaciones-, las cuales estuvieron a cargo de la Inspectora Auxiliar Portilla Villarreal Patricia. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del **Acta de Infracción Nº 217-2016, de fecha 27 de setiembre de 2016**, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de cuatro infracciones **graves** de acuerdo a los artículos 24.5º y 24.4º conforme al art. 24º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo; la primera, por no acreditar el pago directo de la compensación por Tiempo de Servicios devengada hasta la fecha de cese a un trabajador, la segunda, por no acreditar el pago de la remuneración vacacional por récord trunco laborado hasta la fecha de cese de un trabajador, la tercera, por no acreditar el pago de la gratificación y la bonificación extraordinaria, trunca y la cuarta, por no acreditar el pago íntegro de la remuneración insoluta, todas en perjuicio del trabajador Jerico Abraham Trigoso Murga. Para la graduación de la sanción, la inspectora ha tenido en cuenta la gravedad de las infracciones y el trabajador afectado.

**De la Resolución Apelada**

Con fecha 10 de marzo de 2017, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como Órgano Resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 352-2016-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de cuatro infracciones graves: i) por no acreditar el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios - CTS devengadas, por el periodo laborado hasta su fecha de cese (f. Ingreso 06/01/2016-F. Cese 18/03/2016), ii) por no acreditar el pago de la remuneración vacacional trunca (según periodo laborado) iii) por no acreditar el pago de la gratificación y bonificación extraordinaria correspondiente legales truncas (según periodo laborado) y iv) por no acreditar el pago íntegro e insoluto de la remuneración (sueldos) correspondientes al mes de marzo 2016, habiéndole realizado un descuento indebido de S/. 104.06 (ciento cuatro con 06/100 soles), siendo el afectado de las cuatro infracciones el señor Jerico Abraham Trigoso Murga (F. Ingreso 06/01/2016 y F. Cese 18/03/2016). Imponiendo a la inspeccionada una sanción económica total equivalente a **S/.**

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 245-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 858-2016-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

**47,400.00 (CUARENTA Y SIETE MIL CUATROCIENTOS CON 00/100 NUEVOS SOLES);** no obstante, de acuerdo a lo señalado en el párrafo tercero de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se le impuso la reducción al 35% del total, graduándose el monto a la suma total de **S/. 16,590.00 (DIECISÉIS MIL QUINIENTOS NOVENTA CON 00/100 SOLES);** por incumplimiento en las siguientes materias:

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
01	Relaciones Laborales	Art. 3º D.S. Nº001-97-TR T.U.O de la Ley de CTS y su Reglamento D.S. Nº 004-97-TR; y arts. 24º y numeral 2 de 26º de la Constitución Política del Perú.	Por no acreditar el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios - CTS devengadas, por el periodo laborado hasta su fecha de cese	24.5º artículo 24º <b>Grave</b>	01	S/. 11,850.00
02	Relaciones Laborales	Art. 22º del D. Leg. Nº713 y arts. 24º y numeral 2 de 26º de la Constitución Política del Perú	Por no acreditar el pago de la remuneración vacacional trunca	24.4º artículo 24º <b>Grave</b>	01	S/. 11,850.00
03	Relaciones Laborales	Art. 7º Ley Nº 27735 y su reglamento D.S. Nº 005-2002-TR; art. 5º Ley 29351, modif. por Ley Nº 29714 (art.5º); Ley 30334 Y Arts. 24º y 26º núm. 2 de la Constitución Política del Perú.	Por no acreditar el pago de la gratificación y bonificación extraordinaria correspondiente legales truncas	24.4º artículo 24º <b>Grave</b>	01	S/. 11,850.00
04	Relaciones Laborales	Art. 24º Constitución Política del Perú, art.6º del TUO D.S. Nº 003-97-TR	Por no acreditar el pago íntegro e insoluto de la remuneración (sueldos) correspondientes al mes de marzo 2016, habiéndole realizado un descuento indebido de S/. 104.06 (ciento cuatro con 06/100 soles)	24.4º artículo 24º <b>Grave</b>	01	S/. 11,850.00
<b>MONTO TOTAL</b>						S/. 47,400.00
<b>REDUCCIÓN AL 35% DE LA DEUDA TOTAL</b>						<b>S/. 16,590.00</b>

### 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; sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

- i) La Resolución Sub Directoral convalida un acta de Infracción Nula pues en la citación a comparecencia dentro del procedimiento inspectivo no se han respetado las disposiciones de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- ii) La Resolución Directoral emitida vulnera nuestro derecho al debido procedimiento pues convalida un acta de infracción nula y no se encuentra debidamente motivada y fundada en hechos. No existe una clara y adecuada fundamentación que sustente la afirmación en el sentido que las cláusulas penales o penalidades no son aplicables al Derecho Laboral en su Integridad.
- iii) No existe una clara y adecuada fundamentación que sustente la afirmación en el sentido que las cláusulas penales o penalidades pactadas en el contrato de trabajo supone la vulneración al principio de irrenunciabilidad de derechos.
- iv) No existe una clara y adecuada tipificación de los hechos que supuestamente constituyen la infracción contemplada en el art. 24.4 y 24.5 del reglamento, lo que supone además la vulneración del principio de ne bis in idem.

## II. CUESTIONES EN ANALISIS

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

## III. CONSIDERANDO:

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 245-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 858-2016-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

### De la aplicación en el presente caso

**PRIMERO:** En términos generales, se debe señalar que, el Sistema Inspectivo a través de las actuaciones inspectivas busca corroborar in situ el fiel cumplimiento de las normas sociolaborales, conforme lo establece el artículo 1º de la LGIT, otorgando para ello la investidura de autoridad a los inspectores de trabajo a efectos de que puedan proceder bajo cualquier modalidad prevista por ley, las actuaciones respecto al objeto de inspección a fin de cumplir con la labor encomendada. Asimismo, recordar que, los actos administrativos que se emitan por las autoridades administrativas de trabajo deben versar sobre el Principio de Legalidad, establecido en el numeral 1 del artículo 2º de la Ley N° 28806, que establece Legalidad con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes. Esto en consideración a que las normativas de nuestro ordenamiento jurídico interno son de carácter imperativo.

**SEGUNDO:** Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 352-2016-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 21 de diciembre de 2016, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 16,590.00 (DIECISÉIS MIL QUINIENTOS NOVENTA CON 00/100 SOLES)**, por haber incurrido en cuatro infracciones graves en materia de relaciones laborales.

**TERCERO:** En consideración *al primer argumento de la apelación, en el que refiere: "La Resolución Sub Directoral convalida un acta de Infracción Nula pues en la citación a comparecencia dentro del procedimiento inspectivo no se han respetado las disposiciones de la Ley del Procedimiento Administrativo General.*

Sobre lo referido, debemos señalar que, el art. 59º núm. 59.1.4 de la LPAG, textualmente refiere que:

**"59.1.4** El día y hora en que debe comparecer el citado, que no puede ser **antes del tercer día** de recibida la citación, y, en caso de ser previsible, la duración máxima que demande su presencia. Convencionalmente puede fijarse el día y hora de comparecencia" (negrita es nuestra).

Tal como se observa, el artículo en mención no especifica si los días considerados son hábiles o calendario; Además de ello, de lo actuado se verifica que la representante de la empresa asistió a la comparecencia de fecha 20-09-2016, en la cual, una vez detectados los incumplimientos la inspectora le requirió el cumplimiento de las mismas para lo cual le otorgó cuatro (04) días.

Por lo tanto, en razón a lo señalado, se tiene que aun cuando se hubieran computado como días hábiles -dos días extra hasta el miércoles 22-09-2016- ello no hubiera enervado el resultado, en vista que posterior a la comparecencia se le otorgó a la empresa un plazo de cuatro (04) días para cumplir con los incumplimientos detectados y no lo hizo, se considera válido aplicar lo contenido en el artículo 14º de la LPAG, sobre todo en el extremo cuando esta refiere que:

14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas **cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes**, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado.

Razón por la que, lo argumentado por la apelante en este extremo no enerva lo señalado por el inferior en grado.

**CUARTO:** En consideración, al *segundo y tercer argumento* de la apelante, debemos señalar en primer lugar que resulta aberrante la calificación que realiza la empresa inspeccionada al contrato celebrado con el ex trabajador Trigo Murga, pues de la verificación de los actuados, se tiene que está en su fundamento tercero -de su escrito de descargo fojas (18)- señala lo siguiente:

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 245-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 858-2016-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

*"Como señalamos anteriormente, al estar frente a un **contrato de trabajo forzoso** la consecuencia contractual es que, si el trabajador no cumple con el mismo, entonces la EMPRESA puede proceder a realizar un descuento al momento que se le practique su liquidación de beneficios sociales (sic)" (cursiva y negrita es nuestro).*

Textualmente la empresa refiere que tiene celebrado un **contrato de trabajo forzoso**, modalidad no "existente y por su nomenclatura a todas luces reprochable por todo extremo que se observe, pues el simple hecho de utilizar el término "contrato de trabajo forzoso" nos lleva a concluir que el trabajo que se está realizando, es de manera **involuntaria y bajo amenaza de una pena cualquiera**<sup>1</sup>.

Asimismo, el trabajo forzoso se refiere a situaciones en las cuales personas están forzadas a trabajar mediante el uso de violencia o intimidación, **o por medios más sutiles** como una deuda manipulada (ejemplificativo), retención de documentos de identidad o amenazas de denuncia a las autoridades de inmigración.

De igual modo, conforme lo establecido en **El Protocolo relativo al trabajo forzoso (artículo 1, párrafo 3)**, se tiene los elementos que reafirman explícitamente esta definición.

Los cuales son:

1. **Trabajo o servicio** hace referencia a todo tipo de trabajo que tenga lugar en cualquier actividad, industria o sector, incluida la economía informal.
2. **Amenaza de una pena cualquiera** abarca una amplia gama de sanciones "**utilizadas para obligar a alguien a trabajar**".
3. **Involuntariedad**: La expresión "se ofrece voluntariamente" se refiere al consentimiento otorgado libremente y con conocimiento de causa por un trabajador para empezar un trabajo y **a su libertad para renunciar a su empleo en cualquier momento**. No es el caso por ejemplo cuando un empleador o un reclutador hacen falsas promesas con el fin de inducir a un trabajador a aceptar un empleo que de otro modo no habría aceptado.

Por lo señalado, se ve que el proceder de la apelante al celebrar un "**contrato de trabajo forzoso**" está prohibido, por instituciones internacionales como la OIT y por nuestra Carta Magna pues en su art. 2º núm. 15 señala que toda persona tiene derecho a "A trabajar libremente, con sujeción a ley", razón por la cual se determina que es totalmente sancionable y erróneo el proceder de la empresa al momento de suscribir con sus trabajadores este tipo de contratos sujetos a una condición (cláusula penal).

Sin perjuicio de lo señalado, se precisa que aplicar cláusula penales en los contratos de trabajo es erróneo; y ello en razón a que si bien es una figura -cláusula penal-, es aceptada en el derecho civil, no se debe pretender equiparar a un trabajador con un deudor y a un acreedor con un empleador.

Asimismo, al ser esta una figura del derecho Civil se debe señalar que está presente desde el art. 1343º al art.1350º.

Sin embargo, aun cuando sea una figura inaplicable debemos resaltar que, la indemnización proveniente de una cláusula penal la realiza un Juez.

Es decir, el juez determina los daños y perjuicios sufridos por la in ejecución, razón por la que es al acreedor a quien toca demostrar su existencia y su cuantía. Pues tal como manifiesta Felipe Osterling Parodi, en su texto Obligaciones con Cláusula Penal señala: "*La regla del Código Civil peruano, cuando se trata de las obligaciones con cláusula penal, El juez, en cumplimiento del precepto imperativo del artículo 1346º del mismo Código, está obligado, a solicitud del deudor, a reducir equitativamente la pena cuando sea manifiestamente excesiva*" (cursiva y negrita es nuestra).

<sup>1</sup> Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 245-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 858-2016-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Lo nos indica a todas luces que el cálculo de la indemnización debe ser ordenado por el Juez a solicitud del acreedor, y no que éste último a plena liberalidad determine cuál es monto indemnizatorio, sobre todo si no existe evaluación previa y probada de la afectación.

**QUINTO:** En consideración, al *cuarto argumento* de la apelante, debemos señalar que partiendo del hecho que la cláusula penal no es aplicable en el ámbito laboral, por lo tanto, los descuentos de manera unilateral tampoco, como premisa señalaremos lo siguiente:

Que respecto a lo referido sobre el art. 24º núm. 24.5, se tiene que la empresa no ha acreditado el pago de la CTS devengada al ex trabajador, que si bien es cierto de aplicación del art.3º del D.S Nº 001-97-TR, TUO de la Ley Compensación por Tiempo de Servicios que a la letra señala:

**Artículo 3:**

La compensación por tiempo de servicios que **se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador**, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese. (Negrita es nuestra)

La empresa no ha acreditado haber realizado el pago, sin embargo, el art. 24.5 del D.S. Nº 019-2006, señala lo siguiente:

24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios.

De los observado se colige, que el artículo en mención está relacionado directamente al depósito, mas no al pago de la CTS, razón por la que el fundamento de la inspeccionada en este extremo es válido., conforme a lo expuesto corresponde dejar sin efecto la sanción señalada en el 24.5 correspondiente a S/. 11,850.00.

**SEXTO:** Respecto de la calificación realizada por el inspector, así como la confirmación de la Subdirección, de la comisión de tres infracciones a raíz de lo señalado en el art.24º núm. 24.4, la cual ha sido impugnada en el extremo que afecta el principio del nom bis in idem se debe señalar que:

En primer lugar, para clarificar el panorama respecto a que si el art. 24º núm. 24.4 contiene tres infracciones o por el contrario contiene sólo una como señala la empresa; consideramos necesario desarrollar los conceptos encierra los beneficios sociales y si estos pueden ser considerados de manera independiente:

En primer término, es preciso referir lo que textualmente señala el art. 24º núm. 24.4:

**"No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto**, incluidos los establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley." (negrita es nuestra)

Entonces que se debe entender que el artículo en mención hace referencia a los beneficios laborales y a todo concepto al que tengan derecho los trabajadores. Razón por la cual es indispensable entender la amplitud de los beneficios laborales y el hecho de que estos no pueden tratarse como una sola infracción, para mejor entendimiento citaremos al jurista laboral:

Jorge Toyama Miyagusuku, quien expone las posiciones que se han esgrimido tratando de delinear los alcances del término "beneficios sociales"; posiciones que clasifica en cinco criterios:

1. **Criterio restrictivo.** - Según este criterio son beneficios sociales solamente los conceptos detallados como tales en el Decreto Legislativo No. 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales, vale decir, el seguro de vida, la derogada bonificación por tiempo de servicios y la compensación por tiempo de servicios (CTS).

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 245-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 858-2016-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

2. **Criterio amplio.** - De acuerdo con este criterio, todo complemento y suplemento, independientemente del nombre o modalidad de entrega, es un beneficio social.
3. **Criterio diferenciado.** - Este criterio establece la diferenciación entre la remuneración y los beneficios sociales.
4. **Criterio excluyente.** - Según dicho criterio el único beneficio social es la compensación por tiempo de servicios (CTS).
5. **Criterio legal.** - Según el cual, los beneficios sociales son aquellos beneficios cuyo origen es legal.

Luego de analizar los pros y contras de los criterios arriba mencionados, Toyama Miyagusuku concluye que "los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. No importando su origen (legal o convencional); el monto o la oportunidad de pago; la naturaleza remunerativa del beneficio; la relación de género-especie; la obligatoriedad o voluntariedad; etc., lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición de tal<sup>2</sup>.

**Siendo estos beneficios:**

1. Derecho a su descanso semanal
2. Descanso en los feriados no laborables
3. Gratificaciones de julio y diciembre
4. Protección de la jornada máxima laboral
5. Seguro social
6. Sistema pensionario que haya optado el trabajador, sea ONP o AFP
7. Asignación familiar
8. Participación de utilidades en forma proporcional a su jornada.
9. La Compensación por Tiempo de Servicios.
10. La indemnización en caso de despido

Razón por la cual, si bien el tipo infractor agrupa todos estos en el concepto de beneficios laborales, ello no quiere decir que el incumplimiento también sea grupal.

En segundo lugar, verificar si se configura la triple identidad, para lo cual es necesario analizar los tres supuestos que deben estar presentes para que se aplique el Non Bis in Idem.

▪ **Identidad de Sujeto:** Cuando hacemos referencia al elemento de identidad de sujeto, se expresa la imposibilidad de que recaigan dos (o más) sanciones sobre el mismo sujeto en quien ya ha recaído una sanción anterior por un mismo hecho y fundamento.

Asimismo, tomando en cuenta el contenido procesal del principio, tampoco es posible que se sigan dos (o más) procesos -en consecuencia, dos persecuciones- paralelos por un mismo hecho y fundamento.

▪ **Identidad de Hecho:** Asimismo, los hechos por los cuales se pretende volver a perseguir o sancionar al sujeto deben ser los mismos por los que se le sancionó en la ocasión anterior o por los que se le está persiguiendo o procesando en ese momento.

<sup>2</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Los beneficios sociales: análisis comparativo. Revista Advocatus, Lima, 2001. No 4, p. 201

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 245-2016-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 858-2016-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

■ **Identidad de Fundamento:** La identidad de fundamento constituye el elemento principal de este principio. Cuando el legislador menciona este elemento, hace referencia principalmente **al bien jurídico o al interés que busca proteger la norma**, sea esta penal o **administrativa**.

En ese sentido, sabemos que, en principio, toda norma tiene como finalidad salvaguardar determinado bien jurídico, debido a ello, el Estado solo tiene una oportunidad de perseguir o sancionar la vulneración del mismo.

**Ella, en razón de que existen hechos que, a su realización, consiguen lesionar más de un bien jurídico;** los cuales pueden ser tutelados por más de un sector del ordenamiento.

**Así, lo que pretende el legislador es que, si un mismo hecho se persigue o sanciona más de una vez, puede hacerse en ocasión a la protección de diferentes bienes o intereses jurídicos,** situación como la acaecida en el presente procedimiento, en el que si bien se usa un mismo tipo infractor, el hecho generador (incumplimiento) genera lesiones a otros beneficios laborales, razón por la cual se confirma lo resuelto por la inferior en grado en este extremo.

Por todo lo señalado y en razón a lo establecido en los considerandos que fundamentan la presente resolución.

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Declarar **FUNDADO EN PARTE** el recurso de apelación presentado por empresa **TALMA SERVICIOS AEROPORTUARIOS S.A** identificada con **RUC N° 20204621242**, por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, consecuentemente;

**Artículo Segundo.-** **REVOCAR EN PARTE** la Resolución Sub Directoral N° 352-2016-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 21 de diciembre de 2016, por los fundamentos contenidos en considerando **QUINTO** de la presente resolución; consecuentemente, **ADECUAR** el monto de la multa impuesta a la suma de **S/ 12,442.5 (DOCE MIL CUATROCIENTOS CUARENTA Y DOS CON 50/100 SOLES)**.

**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 41º 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

Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS  
Director de Inspección del Trabajo

