

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 314-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 668-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 011-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

SUMILLA: Incumplimiento de convenio colectivo y Discriminación

Callao, 21 de febrero de 2017.

VISTO: El recurso de apelación, interpuesto por la empresa **REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A.**, identificada con **RUC N° 20259829594**, mediante escrito de registro N° 0592, presentado el 21 de marzo de 2016 en contra de la Resolución Sub Directoral N° 313-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 15 de diciembre de 2015, 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**).

I. ANTECEDENTES

De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador

Mediante Orden de Inspección N° 668-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 07 de mayo de 2015, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a **REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.A.**, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones socio laborales referidas a convenios colectivos; el cual estuvo a cargo del inspector de trabajo Fernando Máximo Ramírez Yurivilca. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción N° 262-2015, de fecha 07 de agosto de 2015, determinando la existencia de dos (02) infracciones en materia de relaciones laborales, de acuerdo a los artículos 24.4 y 25.17 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), aprobado mediante D.S. 019-2006-TR.

Con fecha 15 de diciembre del 2015, la Sub Dirección de Inspección de Trabajo emitió la Resolución Sub Directoral Nro. 313-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual impone a la inspeccionada una multa ascendente a la suma de **S/. 23,581.25 (VEINTITRÉS MIL QUINIENTOS OCHENTA Y UNO CON 25/100 NUEVOS SOLES)**, por el incumplimiento de las disposiciones relacionadas con el otorgamiento de beneficios obtenidos por convenio colectivo y laudo arbitral a favor de trece (13) trabajadores sindicalizados, infracción tipificada en el artículo 24.4 del RLGIT; situación que además configura un acto discriminatorio, en contra de los trabajadores mencionados, configurándose una infracción muy grave en materia de relaciones laborales de acuerdo a lo establecido por el artículo 25.17 del RLGIT; resolución que es apelada por la empresa y recepcionado el 21 de marzo de 2016, dando origen a la presente resolución directoral.

DE LA RESOLUCIÓN APELADA

Mediante Resolución Nro. 313-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, la Sub Dirección de Inspección de Trabajo, impone a la inspeccionada una multa ascendente a **S/. 23,581.25 (VEINTITRÉS MIL QUINIENTOS OCHENTA Y UNO CON 25/100 NUEVOS SOLES)**; por incumplimiento de las siguientes materias:

Cuadro N° 1

N°	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
001	No otorgar oportuna e íntegramente los beneficios obtenidos por acta de negociación final de negociación colectiva 2010-2011, laudo arbitral del año 2012, acta de acuerdo final de negociación colectiva del año 2013 y convenio colectivo del año 2014-2015; en favor de trece (13) trabajadores sindicalizados.	24.4 Artículo 24 Grave	13	S/. 28,875.00
002	Discriminar a trece (13) trabajadores sindicalizados, al no otorgarles los beneficios obtenidos por acta de negociación final de negociación colectiva 2010-2011, laudo arbitral del año 2012, acta de acuerdo final de negociación colectiva del año 2013 y convenio colectivo del año 2014-2015	25.17 Artículo 25 Muy grave	13	S/. 38, 500.00
Tercer párrafo de la única Disposición Complementaria Transitoria Ley 30222 monto no será mayor 35%				(35%)
TOTAL DE LA MULTA				S/. 23,581.25

Gobierno Regional del Callao
 Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
 Abg. MICHAEL ANGELO MCOAGA VARGAS
 Director de Inspección del Trabajo

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 314-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 668-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

DEL RECURSO DE APELACIÓN PRESENTADO POR LA INSPECCIONADA

Dentro del plazo establecido por Ley, Refinería la Pampilla S.A.A. interpone recurso de apelación en contra de la Resolución Sub Directoral Nro. 313-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, fundamentando básicamente lo siguiente:

i) La Sub Dirección de Inspección de Trabajo ha analizado materias que estarían siendo cuestionadas por los trabajadores ante el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional; siendo esto así, mientras no exista pronunciamiento firme de fondo en los procesos judiciales, no se puede hablar de una relación laboral; por tanto, es necesario que la AAT se inhiba de conocer el presente procedimiento inspectivo en aplicación de lo dispuesto en el artículo 64 de la Ley del Procedimiento Administrativo General –Ley 27444.

ii) La resolución apelada parte de la premisa errada que los trece (13) trabajadores afectados son trabajadores de Refinería la Pampilla S.A.A. y que estos tienen derecho a los beneficios obtenidos mediante laudos arbitrales y convenios colectivos; cuando en realidad once (11) de estos ha sido repuestos en RELAPASAA en virtud a pronunciamientos judiciales provisionales (medidas cautelares), emitidas en el curso de procesos judiciales de desnaturalización del contrato de tercerización celebrado entre RELAPASAA y el empleador de los trabajadores afectados; por tanto, al no existir pronunciamiento firme de fondo en los procesos judiciales, no se puede hablar de la existencia de relación laboral; asimismo, los dos (02) trabajadores restantes han sido calificados como “personal de confianza”, motivo por el cual no les corresponde los beneficios obtenidos por convenio colectivo en aplicación de lo dispuesto por el artículo 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado mediante D.S. 010-2003-TR.

iii) La resolución apelada y el Acta de Infracción carecen de una debida motivación; toda vez que, replican los fundamentos de la medida de requerimiento y no justifican las razones por las cuales requieren a la empresa el pago de beneficios a personas que no tienen derecho a percibirlos; asimismo, se imputa la comisión de actos discriminatorios en contra de trece (13) trabajadores sindicalizados; no obstante, se trata de una imputación ambigua e imprecisa; en vista que, no indica el tipo de discriminación -directa o indirecta- en la que estarían incurriendo; el motivo prohibido del trato diferenciado ni los fundamentos por los cuales considera que existe discriminación.

iv) La resolución apelada vulnera el principio “no bis in idem”; en vista que, las dos infracciones por las cuales se sanciona a la empresa recurrente -incumplimiento de disposiciones laborales y discriminación- corresponden a un mismo hecho, siendo este, no otorgar los beneficios obtenidos mediante convenios colectivos y laudo arbitral a trece (13) trabajadores sindicalizados.

II. CUESTIONES EN ANALISIS

1. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables y por consiguiente determinar si corresponde declarar la nulidad o revocar la resolución de primera instancia.
2. Determina si corresponde confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.

III. CONSIDERANDO:

Respecto al primer punto de apelación -competencia de la AAT-

PRIMERO: Conforme se aprecia del escrito de apelación, la empresa recurrente indica que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 64 de la Ley del Procedimiento Administrativo General –Ley 27444-, debería inhibirse de conocer el presente procedimiento inspectivo; toda vez que, once (11) de los trece (13) trabajadores afectados con el incumplimiento referido al otorgamiento de beneficios laborales obtenidos por convenio colectivo y laudo arbitral, fueron repuestos en

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 314-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 668-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

RELAPASAA mediante medidas cautelares emitidas en procesos judiciales en los cuales se ventila la desnaturalización del contrato de tercerización celebrado entre el empleador de los trabajadores supuestamente afectados y el sujeto inspeccionado; procesos judiciales que continúan en trámite.

Al respecto, el numeral 64.1 y 64.2 del artículo 64 de la Ley 27444 indica:

Artículo 64.- Conflicto con la función jurisdiccional

64.1 Cuando, durante la tramitación de un procedimiento, la autoridad administrativa adquiere conocimiento que se está tramitando en sede jurisdiccional una cuestión litigiosa entre dos administrados sobre determinadas relaciones de derecho privado que precisen ser esclarecidas previamente al pronunciamiento administrativo, solicitará al órgano jurisdiccional comunicación sobre las actuaciones realizadas.

64.2 Recibida la comunicación, y sólo si estima que existe estricta identidad de sujetos, hechos y fundamentos, la autoridad competente para la resolución del procedimiento podrá determinar su inhibición hasta que el órgano jurisdiccional resuelva el litigio. [...]el resaltado es nuestro-

Sobre el particular, es necesario mencionar que en los procesos judiciales que se encuentran en trámite ante el Poder Judicial y el Tribunal Constitucional- *según lo mencionado por RELAPASA en su escrito de descargo y apelación*- lo que se está ventilando y se encuentra relacionado estrictamente a la desnaturalización del contrato de tercerización celebrado entre el sujeto inspeccionado y la empresa tercerizadora; no obstante, la Autoridad Administrativa de Trabajo del Callao, está avocada a verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales que el sujeto inspeccionado tiene con sus trabajadores, independientemente de su forma de ingreso a la empresa y a la planilla de la misma, esto es independientemente si el trabajador haya ingresado por concurso, por contrato directo, por haber sido referido, por medida cautelar u otros; siendo esto así, no existe la triple identidad exigida por el artículo mencionado líneas arriba; en vista que, las materias que se tramitan en la vía judicial y administrativa son hechos y fundamentos jurídicos sustancialmente distintos.

Como se desprende, no existe conexión sobre los mismos hechos y fundamentos legales, que pueda determinar la inhibición de la Autoridad Administrativa, toda vez que, el presente procedimiento administrativo sancionador, se encuentra orientado a determinar si el sujeto inspeccionado cumplió o no, con las normas labores a favor de los trabajadores con relación contractual laboral vigente al momento que se llevó a cabo la visita inspectiva; sin perjuicio de lo señalado, no existe identidad a los sujetos, toda vez, que los sujetos en el procedimiento administrativo sancionador son la Autoridad Administrativa de Trabajo y el sujeto obligado (la empresa), mientras que en el proceso judicial las partes son: el trabajador afectado y la empresa, por lo que se advierte que no existe la triple identidad requerida para que la Autoridad Administrativa pueda inhibirse de conocer los asuntos materia del procedimiento sancionador que han motivado la apertura del presente expediente, máxime si, conforme a lo dispuesto en el numeral 53.3 artículo 53° del Reglamento de la LGIT, el cual establece:

“[...] El procedimiento sancionador se tramita, sin perjuicio de las acciones que pueda ejecutar el trabajador afectado ante las instancias judiciales competentes”;

Motivo por el cual, en el presente caso, no nos encontramos ante el supuesto regulado por el artículo 64° de la Ley 27444; conforme a lo expuesto, lo argumentado en este extremo no logra enervar lo resuelto por el inferior en grado.

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

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 314-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 668-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

Respecto del segundo punto de apelación -derecho a los beneficios obtenidos por convenios colectivos y laudo arbitral-

SEGUNDO: Por otro lado, el sujeto inspeccionado indica que los trece (13) trabajadores afectados con el incumplimiento relacionado al otorgamiento de beneficios obtenidos mediante acta de negociación final de negociación colectiva 2010-2011, laudo arbitral del año 2012, acta de acuerdo final de negociación colectiva del año 2013 y convenio colectivo del año 2014-2015; en realidad no serían beneficiarios de los derechos generados por los mencionados convenios colectivos y laudo arbitral; en vista que, once (11) de los trece (13) trabajadores sindicalizados, han sido repuestos provisionalmente a RELAPASAA a través de medidas cautelares; por lo tanto, hasta que no exista pronunciamiento firme en los procesos judiciales de los cuales se desprenden las medidas cautelares mencionadas, no se puede hablar de una relación laboral; motivo por el cual, no les correspondería los beneficios materia de comentario; asimismo, indica que los dos (02) trabajadores restantes, han sido calificados como “trabajadores de confianza”, siendo esto así, según lo indicado por el artículo 42° del D.S. 010-2003-TR, estos trabajadores tampoco serían beneficiarios de los beneficios obtenidos por los convenios y laudo arbitral mencionados líneas arriba, al ser excluidos expresamente del alcance de la convención colectiva por mandato de la Ley; asimismo, tampoco podrían formar parte de la organización sindical que obtuvo los beneficios materia de comentario; en vista que, el estatuto del sindicato beneficiado por los convenios y laudos no lo permitiría.

TERCERO: Sobre lo mencionado en el considerando anterior, debemos indicar que de la revisión de autos, se aprecia que los once (11) trabajadores que fueron repuestos mediante medidas cautelares; a la fecha de la realización de las actuaciones inspectivas, según lo indicado por el inspector de trabajo en el Acta de Infracción, formaban parte de la planilla de Refinería la Pampilla S.A.A., los cuales se encontraban sujetos al régimen de la actividad privada –D.L. Nro. 728; siendo esto así, los trabajadores repuestos mediante medidas cautelares, prestaban servicios a favor de la empresa recurrente, por ello, este despacho considera que entre Refinería la Pampilla S.A.A y los trabajadores incorporados mediante medidas cautelares existe una relación laboral perfecta, el mismo que se mantiene vigente hasta que otra disposición judicial resuelva lo contrario, más aún, si tenemos en cuenta que el beneficiario directo de las labores realizadas por los trabajadores materia de comentario es el sujeto inspeccionado; asimismo, es importante mencionar que independientemente de la forma en como hayan ingresado los trabajadores a laborar para Refinería la Pampilla S.A.A; en el presente caso, estamos ante una prestación personal de servicios, remunerada y subordinada; por tanto, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 4 del D.L. Nro. 728, podemos concluir que nos encontramos ante una relación laboral, que conlleva que el trabajador tenga todos los derechos y beneficios legales, convencionales, laudos arbitrales u otros, no existiendo fundamento real y jurídico que permita a RELAPASAA desconocer la calidad de trabajador a las once (11) personas que fueron repuestas en su planilla por medidas cautelares.

CUARTO: Asimismo, según lo indicado por en el Acta de Infracción Nro. 262-2015, los trabajadores repuestos en Refinería la Pampilla S.A.A. mediante medidas cautelares, haciendo uso de su derecho de sindicación, reconocido por el artículo 28° de nuestra Constitución¹, se afiliaron a la organización sindical beneficiaria del acta de negociación final de negociación colectiva 2010-2011, laudo arbitral del año 2012, acta de acuerdo final de negociación colectiva del año 2013 y convenio colectivo del año 2014-2015; por lo tanto, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 42° de la LRCT², los trabajadores mencionados, son también beneficiarios de todos los derechos obtenidos mediante los convenios y laudo arbitral conforme a la fecha de afiliación de cada uno de estos al sindicato de RELAPASAA; más aún, si tenemos en cuenta que de la revisión de los mencionados convenios colectivos y laudo arbitral, se aprecia que el alcance de los mismos

¹ Constitución Política del Perú, artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático (...)

² D.S. 010-2003-TR, artículo 42: La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 314-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 668-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

abarca a todos los trabajadores afiliados a la organización sindical, sin establecer ningún tipo de restricción. Por lo tanto, debe desestimarse lo alegado por la empresa recurrente respecto del punto materia de comentario.

QUINTO: Por otro lado, si bien RELAPASAA en su escrito de apelación refiere que dos (02) de los trece (13) trabajadores afectados con el incumplimiento relacionado al otorgamiento de beneficios obtenidos mediante convenios colectivos y laudo arbitral, han sido calificados como “trabajadores de confianza”; por lo que, en aplicación a lo dispuesto por el artículo 42 del D.S. OIO-2003-TR, estarían excluidos del alcance de las convenciones colectivas; sobre el particular, debemos indicar, que el derecho de obtener los beneficios que por convenio les corresponde, deberán ser calculados en todo caso hasta un día antes que hayan sido calificados como personal de confianza, eso es, con respecto al señor Jerónimo Arteaga Yossef, se pudo verificar que fue promovido el 01/09/2014 y el señor Medina Ayala Calimerio se pudo verificar que fue promovido el 01/10/2014; es preciso señalar, que el beneficio que les corresponde a los referidos trabajadores, es sin perjuicio de que dichos puestos de trabajo que han sido catalogados por decisión unilateral del empleador como puestos de confianza, se determine a futuro, si tal condición obedece a la realidad empresarial o por el contrario constituye un acto ilegal, realizado con la finalidad de limitar y reducir los derechos laborales.

Respecto del tercer punto de apelación -debida motivación del acta de infracción y la resolución apelada-

SEXTO: La empresa recurrente en su escrito de apelación refiere que tanto el Acta de Infracción como la Resolución Sub Directoral N° 313-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, carecen de una debida motivación, en vista que no indican las razones mínimas y suficientes en base a las cuales imputan las infracciones tipificadas en los artículos 24.4 y 25.17 del RLGIT; sino que únicamente replican los argumentos utilizados en la medida de requerimiento; al respecto, de la revisión del Acta de Infracción Nro. 262-2015, se puede apreciar que el inspector de trabajo ha expuesto los fundamentos facticos y jurídicos por los cuales considera que a cada uno de los trabajadores afectados les correspondería los beneficios obtenidos mediante los convenios colectivos y laudo arbitral mencionados en los considerandos precedentes; teniendo en cuenta el alcance y ámbito de aplicación de estos, así como la fecha de afiliación a la organización sindical de cada uno de los trabajadores afectados, por tal motivo, es falso que el acta de infracción no exponga los motivos suficientes por los cuales considera que los trabajadores afectados tenían derecho a los beneficios obtenidos por las convenciones colectivas y laudo arbitral. No obstante, debe tenerse en cuenta que el inspector comisionado propone sancionar a RELAPASAA por la comisión de dos infracciones, la primera de ellas relacionada al incumplimiento del otorgamiento de beneficios laborales a favor de trece (13) trabajadores (infracción tipificada en el artículo 24.4 del RLGIT), situación que además es calificada como acto discriminatorio en contra de los trabajadores afectados (infracción tipificada en el artículo 25.17 del RLGIT); respecto al establecimiento de las infracciones señaladas, se tiene, que al analizar lo obrante en el acta de infracción así como de los actuados contenidos en el expediente de investigación, se advierte que el inferior en grado imputa a la inspeccionada la conducta tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento, la misma que estipula lo siguiente: “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”.

Debemos tener en consideración, que las Convenciones Colectivas o Convenios Colectivos, tienen su naturaleza jurídica en la fuente contractual y crea normas entre las partes, por lo que se reconoce su naturaleza dual; asimismo, el artículo 42° del D.S. N° OIO-2003-TR señala que “La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron y se encuentran obligados a su cumplimiento”; asimismo, dentro las principales características tenemos: 1. Modifica los aspectos de la relación de trabajo. 2. Rige durante el periodo que acuerden las partes, conforme lo señala el artículo 43° del referido D.S.

Por otro lado, debemos señalar que la representación de todos los trabajadores, en materia de negociación colectiva, se encuentra asumido por la organización sindical que afilie a la mayoría absoluta de los

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 314-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 668-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

trabajadores comprendidos en su ámbito, a excepción de los trabajadores de confianza, conforme lo señala el artículo 9° del D.S. N° 010-2003-TR y artículo 34° del D.S. 011-92-TR.

De la revisión de caso concreto, se desprende que el apelante no acreditó el pago de los acuerdos derivados del Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva de 2010-2012, Laudo Arbitral 2012, Acta de Acuerdo Final de Negociación Colectiva de 2013 y Convenio Colectivo del año 2014-2015, los mismos que fueron suscritos por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Refinería la Pampilla S.A. Dichos convenios y el Laudo Arbitral deben de aplicarse a todos los trabajadores afiliados al sindicato o que se afilien durante su vigencia y a quienes corresponda de acuerdo a lo establecido en Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y demás normas complementarias”, como se puede colegir, por voluntad expresa de los trabajadores e imperio de la Ley, el convenio tenía alcance a todos los trabajadores que se encontraban comprendidos dentro de su ámbito, por lo que los trabajadores (13) afectados, también se encontraban dentro de la esfera de beneficiarios del referido convenios y laudo arbitral, vulnerando de esa manera el numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento de la LGIT, la misma que estipula lo siguiente: **“No pagar u otorgar integra 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”** [lo resaltado es nuestro], razón por la cual no existe una incorrecta tipificación de la infracción cometida por el sujeto inspeccionado, por lo que no logra enervar en este extremo lo resuelto por el inferior en grado.

Finalmente debe recordarse que el art. 23 de la Constitución Política del Perú establece “[...] *El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.*

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador [...] -resaltado y cursiva es nuestro-. Es así que en términos reales los trabajadores repuestos por medida cautelar deben gozar de los mismos beneficios que los demás trabajadores de RELAPASAA, sin limitación alguna, pues para el percibir los beneficios otorgados por los convenios y laudo arbitral basta únicamente formar parte del sindicato.

SÉTIMO: Sin perjuicio de lo señalado, debemos considerar y analizar el supuesto de hecho del concurso de infracciones, regulado en el artículo 48A del D.S. N° 019-2006-TR, modificado por el D.S. N° 012-2013-TR, concordado con el numeral 6 del artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, la LPAG), que establece cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad.

Conforme a la norma referida y del análisis efectuado, podemos advertir que la conducta desarrollada de no haber otorgado los beneficios del convenio colectivo y laudo arbitral a los (13) trabajadores afectados, ha generado la imputación válida de 02 infracciones en materia de Relaciones Laborales, una grave conforme al numeral 24.4 del artículo 24° y una muy grave conforme al numeral 25.17 del artículo 25° del D.S. N° 019-2006-TR; sin embargo, por disposición legal, debemos tener en consideración la aplicación de la sanción para la infracción de mayor gravedad.

En ese orden de ideas, corresponde imponer la sanción tipificada de mayor gravedad, el mismo que se encuentra prescrita en el numeral 25.17 del artículo 25° del D.S. N° 019-2006-TR, por no haber otorgado el beneficio del convenio colectivo a los trabajadores afectados, **discriminándolos por motivo de haber sido trabajadores repuestos con medida cautelar**, correspondiendo dejar sin efecto la infracción tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24° del referido D.S. y señalada en el Cuadro I de la presente resolución; **en ese contexto, resulta apropiado precisar que la aplicación del mencionado principio implica únicamente que la infracción de menor gravedad ha sido subsumida por la de mayor gravedad solo para efectos de la sanción a imponerse, hecho que no debe considerarse que la infracción no se haya cometido, razón por la cual deberá recalcularse la suma de la multa a imponerse.**

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 314-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

ORDEN DE INSPECCIÓN: 668-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

OCTAVO: Por otro lado, de la revisión de la Resolución Sub Directoral N° 313-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, se aprecia que esta no replica de modo alguno los argumentos de la medida de requerimiento, como falsamente lo indica la empresa recurrente en su escrito de apelación; sino que, esta se avoca a indicar las razones por las cuales considera que se ha acreditado las infracciones recogidas en el Acta de Infracción y da respuesta a los argumentos señalados por RELAPASAA en su escrito de descargos, así tenemos que el considerando séptimo indica las razones por las cuales considera que los trabajadores repuestos a través de medidas cautelares si son beneficiarios de los derechos obtenidos mediante los convenios colectivos y laudo arbitral, en vista que estos deben ser considerados "trabajadores" independientemente de su forma de ingreso a la empresa inspeccionada; el considerando octavo, indica porque la Sub Dirección de inspección del Trabajo considera que no existe causa pendiente de resolver ante el Poder Judicial que paralice el procedimiento administrativo, al no existir la triple identidad exigida por el artículo 64 de la Ley 27444 para que la Autoridad Administrativa de Trabajo se inhíba de conocer el presente procedimiento; el considerando noveno argumenta porque el acta de infracción que da origen al presente procedimiento sancionador se encuentra debidamente motivada, indicando que el inspector comisionado ha expuesto las razones jurídicas y normativas con referencia directa de cada una haciendo un análisis concreto de manera individual conforme se advierte de fojas 12 a 21 del acta de infracción; en este orden de ideas, este despacho considera que la Sub Dirección de Inspección de Trabajo, ha cumplido con indicar las razones mínimas y suficientes por las cuales estima que se cometieron las infracciones propuestas en el Acta de Infracción; motivo por el cual, la resolución apelada se encuentra debidamente motivada, no siendo amparable lo indicado por la empresa recurrente en este extremo.

Respecto del cuarto punto de apelación -aplicación del principio non bis in ídem-

NOVENO: Finalmente, el sujeto inspeccionado indica que en el presente procedimiento sancionador, se estaría vulnerando el principio "**non bis in ídem**" al imponerse dos multas por la comisión de dos infracciones - *incumplimiento de disposiciones laborales y discriminación* - cuando estas se originan en una misma acción; siendo dicha acción, el incumplimiento de lo dispuesto por el acta de negociación final de negociación colectiva 2010-2011, laudo arbitral del año 2012, acta de acuerdo final de negociación colectiva del año 2013 y convenio colectivo del año 2014-2015;

Es preciso señalar, que sumado a lo desarrollado en el sexto considerando, el principio del Non Bis In Idem, tiene su base legal constitucional en el numeral 13) de su artículo 139.º, concordado con el numeral 10 del artículo 230º de la Ley del Procedimiento Administrativo General - Ley 27444, en de su Capítulo II - del Procedimiento Sancionador el que dispone que "*No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento*", sin embargo, no nos encontramos frente a la triple identidad que prescribe la ley, esto es, mismos hechos, mismos sujetos y mismos fundamentos, toda vez que, los hechos por la cual la Autoridad de Trabajo tipifica e impone la sanción, corresponden a diferentes hechos (por una parte el incumplimiento de otorgar los beneficios emanados de un convenio colectivo y por otra parte la discriminación cometida a los trabajadores por la sola condición de encontrarse reincorporados con medida cautelar); asimismo, nos encontramos frente a diferentes bases y fundamentos jurídicos distintos, por una parte tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24º del D.S. 019-2006-TR y por otra en el numeral 25.17 del artículo 25º del mismo D.S.

Sin embargo, al haberse dejado sin efecto la sanción relacionada a la infracción tipificada en el artículo 24.4 del RLGIT - *incumplimiento de disposiciones laborales* - conforme al séptimo considerando de la presente resolución, carece de sentido pronunciarse sobre la aplicación del principio "no bis in ídem" siendo que ya no existen las dos multas que dan origen a la aplicación del mencionado principio, de acuerdo a los argumentos esbozados por RELAPASAA.

Por 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;

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 314-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 668-2015-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

SE RESUELVE:

- PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **Refinería la Pampilla S.A.A. con RUC N° 20259829594**, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.
- SEGUNDO. - **REVOCAR EN PARTE** la Resolución Sub Directoral N° 313-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 15 de diciembre de 2015, por los fundamentos contenidos en el **Séptimo** considerando de la presente resolución; consecuentemente, **ADECUAR** el monto de la multa impuesta a la suma de **S/ 13,475.00 [TRECE MIL CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO 00/100] SOLES.**
- TERCERO. - **CONFIRMAR** en lo demás que contiene 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.

HÁGASE SABER. -



GOBIERNO REGIONAL del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo