

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 306-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 535-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 024-2018-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

**Sumilla: Remuneraciones y
Discriminación en el trabajo.**

Callao, 09 de marzo de 2018.

VISTO: El recurso de apelación, interpuesto mediante escrito con registro de ingreso Nº 0633, en fecha 29 de marzo de 2016 por la empresa SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ S.A. – SERPOST S.A (en adelante la apelante), debidamente representada por el Sr. **Alfredo Ricardo Rodríguez Vargas**, identificado con DNI Nº 00370811, en contra de la Resolución Sub Directoral Nº 318-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 16 de noviembre de 2015, 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 535-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 09 de abril de 2015, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones socio laborales referidas a la materia Remuneraciones – Pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional (sueldo y salarios)-, asimismo, se tiene que, a petición del inspector comisionado en fecha 19 de mayo de 2015 se amplió la materia de discriminación en el trabajo -incluye todas- a la presente orden; las actuaciones inspectivas estuvieron a cargo del Inspector de Trabajo Victor Hugo Laines Yañez. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 249-2015, de fecha 25 de mayo de 2015, el cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de dos infracciones **una muy grave y una grave**.

- La infracción muy grave, por no cumplir con pagar las remuneraciones, sin discriminación alguna, desde mayo de 2010 hasta abril de 2015, siendo los afectados dos trabajadores, siendo tal infracción concordante con lo establecido en el artículo 25º numeral 25.17 del D.S. 019-2006-TR (de aquí en adelante **RLGIT**) y modificatorias.
- La infracción grave, por no cumplir con pagar las remuneraciones en forma íntegra y completa, desde mayo de 2010 hasta abril de 2015 en adelante, siendo afectados 2 trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el numeral 24.4 del artículo 24º del D.S. Nº 019-2006-TR y modificatorias.

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

 EXPEDIENTE SANCIONADOR: 306-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 535-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

De la Resolución Apelada

Con fecha 16 de noviembre de 2015, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral N° 318-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de dos infracciones (una muy grave y una grave), siendo la muy grave, por no acreditar el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones desde mayo de 2010 hasta abril de 2015, afectando a dos trabajadores carteros, conforme lo señalado en el artículo 25° numeral 25.17 del D.S. 019-2006-TR (de aquí en adelante RLGIT) y la infracción grave, por no acreditar el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones desde mayo de 2010 hasta abril de 2015, en afectación de los trabajadores carteros Reynaldo Andía Andía y Máximo Carlos Ynojosa Arteaga, conforme lo establecido en el artículo 24° numeral 24.4 del RLGIT, Imponiéndose a la inspeccionada una sanción económica equivalente a S/.30,800.00 (TREINTA MIL OCHOCIENTOS CON 00/100 SOLES); no obstante, de acuerdo al tercer párrafo de la única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30222, corresponde imponer al sujeto inspeccionado una multa por incumplimiento a las normas sociolaborales la cual no será mayor al 35% de la que resulte pertinente aplicar, conforme se precisa en el considerando décimo de la Resolución Sub Directoral N° 318-2015-GRC-GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, precisándose como multa total a pagar S/. 10,780.00 (DIEZ MIL SETECIENTOS OCHENTA CON 00/100 SOLES); por incumplimiento en las siguientes materias:

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS (con fines para el cálculo)	MONTO DE MULTA
01	SOCIO LABORAL	Constitución Política del Perú arts. 1°, 2° numeral 2, 23°, 24° 26° numeral 2; Declaración Universal de los Derechos Humanos art. 7° y 23°; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales art. 7; Protocolo de San Salvador art. 3°, 6° y 7°; Convenio OIT N° 100 art. 2°; Convenio 11 art. 1° y 2°	Por no cumplir con pagar las remuneraciones en forma íntegra y completa, desde mayo de 2010 hasta abril de 2015 en adelante, siendo afectados 2 trabajadores	artículo 25° numeral 25.17 del D.S. 019-2006-TR RLGIT MUY GRAVE	02	S/. 19,250.00
02	SOCIO LABORAL	Constitución Política del Perú art. 24; TUO D.LEG N° 728 art. 26°	Por no cumplir con pagar las remuneraciones en forma íntegra y completa, desde mayo de 2010 hasta abril de 2015 en adelante, siendo afectados 2 trabajadores	Artículo 24° del el numeral 24.4 D.S. 019-2006-TR RLGIT. GRAVE	02	S/. 11,550.00
De acuerdo al tercer párrafo de la única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley 30222, corresponde imponer al sujeto inspeccionado una multa por incumplimiento a las normas sociolaborales la cual no será mayor al 35% de la que resulte pertinente aplicar,						S/.30,800.00
MONTO TOTAL						S/.10,780.00

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; solicitando revocar la multa, sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 306-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 535-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

i) Que, la resolución expedida no se encuentra debidamente motivada, sobre todo porque vuestro despacho tiene conocimiento que nuestra empresa, tiene una política remunerativa diferenciada por niveles y categorías y es en razón de esta política remunerativa diferenciada que existen niveles y categorías. Es conforme a esta política remunerativa que los trabajadores de nuestra empresa cambian de nivel remunerativo, estando ello como consecuencia de evaluaciones periódicas. Finalmente debemos señalar que en virtud de un mandato judicial, es que existen trabajadores reincorporados a tiempo indeterminado, a los cuales no se les pudo asignar mayores funciones, razón por la cual la diferencia remunerativa de estos trabajadores se encuentra justificada, aunado a ello es que se debe tener consideración que la fecha de ingreso no es la misma y otras condiciones relacionadas con su evaluación también es diferente. Por esa razón existe diferencia de remuneraciones con los trabajadores reincorporados judicialmente.

CUESTIONES EN ANÁLISIS

1. Determinar si el argumento de la inspeccionada es amparable.
2. Determinar si corresponde confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.

CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 318-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 16 de noviembre de 2015, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 10,780.00 (DIEZ MIL SETECIENTOS OCHENTA Y 00/100 SOLES)** por haber incurrido en una infracción muy grave y una infracción grave en materia de relaciones laborales;

SEGUNDO: En atención, al **primer argumento** realizado por el apelante, a través de la cual manifiesta que: "la resolución expedida no se encuentra debidamente motivada, sobre todo porque vuestro despacho tiene conocimiento que nuestra empresa, tiene una política remunerativa diferenciada por niveles y categorías y es en razón de esta política remunerativa diferenciada que existen niveles y categorías. Es conforme a esta política remunerativa que los trabajadores de nuestra empresa cambian de nivel remunerativo, estando ello como consecuencia de evaluaciones periódicas. Finalmente, debemos señalar que, en virtud de un mandato judicial, es que existen trabajadores reincorporados a tiempo indeterminado, a los cuales no se les pudo asignar mayores funciones, razón por la cual la diferencia remunerativa de estos trabajadores se encuentra justificada, aunado a ello es que se debe tener consideración que la fecha de ingreso no es la misma y otras condiciones relacionadas con su evaluación también es diferente. Por esa razón existe diferencia de remuneraciones con los trabajadores reincorporados judicialmente".

Respecto a lo señalado, se debe establecer en primer lugar, que conforme a la documentación revisada de autos del expediente de investigación, se tiene que la apelante no ha ofrecido medio probatorio alguno a través del cual se

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 306-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 535-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

establezcan criterios objetivos, legales y/o razonables para establecer diferencias remunerativas entre grupos determinados de trabajadores.

Razón por la que, ésta Dirección hace notar que al no existir medio técnico o instrumental que establezca los criterios diferenciadores entre los tres niveles (1,2 y3) de la categoría XII de "Carteros", se tiene que la discriminación salarial atribuida por el inspector comisionado a la apelante queda configurada; Asimismo, se debe señalar que tal aseveración encuentra impulso en la la Política Remunerativa N° PR-002/2011, la cual contrario a brindar explicación y/o especificación alguna del por qué la existencia de tres categorías, simplemente se limita a sectorizarlo en niveles y escalas remunerativas nada objetivas.

Pues debe recordarse que para que un empleador pueda establecer remuneraciones diferentes entre trabajadores que realizan labores similares, no basta con que este se base en la sectorización meramente enunciativa, sino por el contrario los criterios por los que parta el empleador para diferenciar deben tener un soporte -un medio instrumental- través del cual se establezcan criterios objetivos, legales y razonables que le otorguen tal categoría diferenciadora; y no simplemente limitarse -el empleador- a criterios subjetivos como es el hecho de que "los niveles son rotativos y parten de evaluaciones las cuales no han sido especificadas ni en su contenido ni en su periodicidad".

Por todo lo señalado, y en razón a que la apelante no ha establecido ni ofrecido medio probatorio a través del cual se pueda visualizar la existencia de criterios legales, objetivos y razonables que diferencien a los trabajadores pertenecientes a los niveles (1,2 y 3) de la categoría XII, que no sea otro que el remunerativo, la afectación por discriminación a los dos trabajadores carteros queda configurada.

Sin perjuicio de lo señalado, se tiene que la Corte Suprema en diversas casaciones ya ha dejado sentado que si lo que se busca es establecer remuneraciones diferentes entre trabajadores que realizan labores similares (criterio diferenciador), se debe tener en cuenta lo siguiente:

Casación Laboral N° 208-2005-Pasco que ha sido emitida con carácter de precedente de observancia obligatoria, y que son los siguientes:

- Procedencia de los trabajadores.
- Categoría o nivel ocupacional.
- Antigüedad laboral en la empresa.
- Labores realizadas.
- Diferenciación disgregada entre los conceptos remunerativos percibidos.
- Otros que resulten necesarios y razonables.

Razón por la cual, al no haber tomado en consideración los criterios desarrollados en el presente considerando, ni los criterios objetivos, legales y razonables contenidos en las casaciones labores, los mismos que deben ser positivizados en medios instrumentales (políticas internas, reglamento interno de trabajo, etc.), se tiene que lo señalado por la apelante en este extremo no enerva lo establecido por la inferior en grado.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 306-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 535-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

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

SE RESUELVE:

- Artículo Primero.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por **SERVICIOS POSTALES DEL PERÚ S.A**, identificada con **RUC N° 20256136865**; por los motivos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución, consecuentemente.
- Artículo Segundo.-** **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N°318-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, expedida con fecha 16 de noviembre de 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 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