

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 218-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 533-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 074-2018-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT**

Callao, 13 de agosto de 2018.

**Sumilla: RELACIONES LABORALES Y  
LABOR INSPECTIVA**

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto mediante escrito Nº 00264 de fecha 03 de febrero de 2016, por la empresa **DP WORLD CALLAO S.R.L., (de aquí en adelante apelante), con RUC Nº 20513462388,** en contra de la **Resolución Sub Directoral Nº 276-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SIDT de fecha 07 de setiembre 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.

**ANTECEDENTES:**

**De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador**

Mediante Orden de Inspección Nº 533-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 09 de abril de 2015, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado la empresa **DP WORLD CALLAO S.R.L.,** a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones referidas a **DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO** (por razón sindical), las cuales estuvieron a cargo de la Inspectora de trabajo Fernando Máximo Ramirez Yurivilca. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 169-2015, de fecha 22 de mayo de 2015, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de tres infracciones en materia de relaciones laborales: **La primera Muy Grave** en materia de relaciones laborales, por no otorgar mochilas y packs escolares de los trabajadores afiliados al Sindicato Unido de Trabajadores de DP WORLD CALLAO, la cual se encuentra calificado y tipificado, de acuerdo al artículo 25º numeral 25.12 del Reglamento de la LGIT Decreto Supremo Nº 019-2006- TR y sus modificatorias; **La segunda grave,** por menoscabar la libertad sindical del Sindicato único de Trabajadores de DP WORLD CALLAO, la cual se encuentra calificado y tipificado, de acuerdo al artículo 25º numeral. 25.10 del Reglamento de la LGIT Decreto Supremo Nº 019-2006- TR y sus modificatorias y **la tercera grave,** por vulnerar el principio de igualdad y no discriminación en perjuicio del trabajador Saavedra Angulo Carli James, de acuerdo al artículo 25º numeral. 25.17 del Reglamento de la LGIT Decreto Supremo Nº 019-2006- TR y sus modificatorias. Asimismo, una infracción **Muy Grave** en materia de labor inspectiva por no brindar la información necesaria para el desarrollo de las actuaciones inspectivas pese haberse solicitado oportunamente, la cual se encuentra tipificada de acuerdo a lo establecido en el art. 46º numeral 46.3 del Reglamento de la LGIT Decreto Supremo Nº 019-2006- TR y sus modificatorias.

**De la Resolución Apelada**

Con fecha 07 de setiembre de 2015, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 276-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 218-2015-GRC-GRDS-DRTPPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 533-2015-GRS/GRDS-DRTPPE-DIT-SDIT

SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de **tres infracciones muy graves**: i) El sujeto inspeccionado no otorgó mochilas pack escolares de los trabajadores afiliados al sindicato, que tienen hijos entre los 03 y 16 años de edad, pese a no exigir causa objetiva y razonable, discriminando al trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, siendo afectados (116) trabajadores que cumplían con dicho requisito, de acuerdo al artículo 25º numeral. 25.12 del Reglamento de la LGIT Decreto Supremo N° 019-2006- TR y sus modificatorias; ii) porque el sujeto inspeccionado incurrió en realizar prácticas antisindicales y menoscabar la libertad sindical consistente en otorgar beneficios dinerarios y no dinerarios a los trabajadores no afiliados al sindicatos, excluyendo a los trabajadores sindicalizados durante el proceso de negociación colectiva; y, otorgar beneficios no dinerarios a los trabajadores que se desafiliaron del sindicato al haberse realizado actos que afecten la libertad sindical de la organización de los trabajadores, promoviendo la desafiliación, siendo los afectos (116) trabajadores señalados en el cuadro establecido en el tercer considerando de la Resolución Sub Directoral N° 276-2015, de acuerdo a lo establecido en el artículo 24º numeral. 24.4 del Reglamento de la LGIT Decreto Supremo N° 019-2006- TR y sus modificatorias; y, iii) por no facilitar la información y documentación necesaria para el desarrollo de las actuaciones inspectivas solicitadas según requerimiento de comparecencia de fecha 07 de mayo de 2015, de acuerdo a lo establecido en el artículo 46º numeral. 46.3 del Reglamento de la LGIT Decreto Supremo N° 019-2006- TR y sus modificatorias. Imponiendo a la inspeccionada una multa total de S/.311,850.00 (TRESCIENTOS ONCE MIL OCHOCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 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, corresponde imponer al sujeto inspeccionado una multa por incumplimiento la cual no será mayor al 35% de la que resulte pertinente de aplicar, conforme al principio de razonabilidad y proporcionalidad, conforme se precisó en el considerando Octavo de la Resolución Sub Directoral señalada**, siendo la nueva suma total S/.244,282.00 (DOSCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS CON 50/100 SOLES); por incumplimiento de la siguiente materia:

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
01	RELACIONES LABORALES	Constitución Política del Perú Art.2º num. 2, 23º 24º y 26º	El sujeto inspeccionado no otorgó mochilas pack escolares de los trabajadores afiliados al sindicato, que tienen hijos entre los 03 y 16 años de edad, pese a no exigir causa objetiva y razonable, discriminando al trabajador por el libre ejercicio de su actividad sindical, siendo afectados (116) trabajadores que cumplían con dicho requisito	Numeral 24.5 del Art. 24 de la RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	116	S/.103,950.00
02	RELACIONES LABORALES	Constitución Política del Perú art. 28º. Convenio 98 OIT arts. 1º y 2º	Porque el sujeto inspeccionado incurrió en realizar prácticas antisindicales y menoscabar la libertad sindical consistente en otorgar beneficios dinerarios y no dinerarios a los trabajadores no afiliados al sindicatos, excluyendo a los trabajadores sindicalizados durante el proceso de negociación colectiva; y, otorgar beneficios no dinerarios a los trabajadores que se desafiliaron del sindicato al haberse realizado actos que afecten la libertad sindical de la organización de los trabajadores, promoviendo la desafiliación	Numeral 24.4 del Art. 24 de la RLGIT. <b>MUY GRAVE</b>	116	S/.103,950.00
03	LABOR INSPECTIVA	Ley N° 28806 art. 9º. D.S. N° 019-2006-TR y modificatorias art. 5º	Por no facilitar la información y documentación necesaria para el desarrollo de las actuaciones inspectivas solicitadas según requerimiento de comparecencia de fecha 07 de mayo de 2015	Numeral 46.3 del Art. 46 de la RLGIT <b>MUY GRAVE</b>	116	S/.103,950.00
<b>MONTO TOTAL</b>						<b>S/.311,850.00</b>
<b>MONTO TOTAL (CON REDUCCIÓN DEL 35% DE LA TERCERA INFRACCIÓN)</b>						<b>S/. 244,282.00</b>



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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 218-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 533-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

### 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:

1. Con respecto a la primera infracción imputada: No otorgar mochilas y packs escolares a los trabajadores afiliados al sindicato calificado como infracción muy grave, se debe señalar que en vista de que la materia investigada en este procedimiento versa sobre discriminación en el trabajo, como parte sustancial del fundamento de nuestro recurso consideramos indispensable y pertinente efectuar una distinción entre los conceptos jurídicos de discriminación laboral y diferenciación laboral (o trato diferenciado).

2. Respecto a la segunda infracción imputada: Los argumentos expuestos en el anterior (primer argumento) que acreditan la inexistencia de discriminación laboral, desvirtúan igualmente la imputación de la segunda infracción, pues tal y como se ha indicado a lo largo de las actuaciones inspectivas, el programa educativo 2015, fue concebido y aprobado en el año 2014 para todos los trabajadores de DP WORLD CALLAO (con hijos menores entre 3 y 6 años de edad), bajo la premisa que las condiciones salariales y laborales se regulaban exclusivamente en base a ley, acuerdos individuales y políticas compensatorias del empleador, en tanto que esa era la realidad laboral vigente en la empresa al momento de la aprobación del programa.

3. Respecto a la tercera infracción imputada: existe una evidente contravención al principio de tipicidad previsto en el artículo 230º, inciso 4 de la Ley N° 27444, pues al respecto se ha dejado constancia que los representantes legales de la apelante asistieron y atendieron todas las comparecencias, debemos precisar que el mero hecho de no entregar documentos no se encuentra expresamente tipificado como una conducta infractora dentro del artículo 36º de la Ley 28806.

4. Indebida graduación de la sanción: Errónea determinación del número de trabajadores afectados.

### CUESTIONES EN ANALISIS:

1. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
2. Establecer si corresponde confirmar, revocar o declarar nulidad de la resolución materia de apelación. En este orden de ideas, es necesario que este despacho determine, si lo desarrollado por el inspector comisionado, al momento de hacer la calificación de la infracción, obedece realmente a la sanción propuesta que objeta el apelante.

### CONSIDERANDO:

**PRIMERO:** Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 176-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 07 de setiembre de 2015, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 244,282.50 (DOSCIENTOS CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS OCHENTA Y DOS CON 50/100 SOLES)** por haber incurrido en dos infracciones Muy Graves en materia de relaciones laborales y una Muy Grave en materia de labor inspectiva.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 218-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 533-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

**TERCERO:** En atención, al **primer y segundo argumento** realizado por el apelante, a través del manifiesta: "i) Con respecto a la primera infracción imputada: No otorgar mochilas y packs escolares a los trabajadores afiliados al sindicato calificado como infracción muy grave, se debe señalar que en vista de que la materia investigada en este procedimiento versa sobre discriminación en el trabajo, como parte sustancial del fundamento de nuestro recurso consideramos indispensable y pertinente efectuar una distinción entre los conceptos jurídicos de discriminación laboral y diferenciación laboral (o trato diferenciado)"; y ii) "Respecto a la segunda infracción imputada: Los argumentos expuestos en el anterior (primer argumento) que acreditan la inexistencia de discriminación laboral, desvirtúan igualmente la imputación de la segunda infracción, pues tal y como se ha indicado a lo largo de las actuaciones inspectivas, el programa educativo 2015, fue concebido y aprobado en el año 2014 para todos los trabajadores de DP WORLD CALLAO (con hijos menores entre 3 y 16 años de edad), bajo la premisa que las condiciones salariales y laborales se regulaban exclusivamente en base a ley, acuerdos individuales y políticas compensatorias del empleador, en tanto que esa era la realidad laboral vigente en la empresa al momento de la aprobación del programa".

Se debe señalar que, el análisis planteado por la apelante respecto de los conceptos existentes entre discriminación y diferenciación **con relación al caso concreto es incorrecto**, y ello por los siguientes motivos:

En primer lugar porque pretender establecer beneficios a los trabajadores no sindicalizados, con el fin de equiparlos con los trabajadores sindicalizados, no sería pertinente, pues estos al no estar gozar de los beneficios de lo alcanzado mediante una negociación o convenio colectivo, se encuentran en desventaja deben de compensarlos de alguna u otra forma. Sobre todo, porque los trabajadores afiliados en primer lugar **no dejan de ser trabajadores**, diferenciando su situación con los no afiliados, en su ejercicio del derecho a la libertad sindical (sindicación y negociación) contenidos en el artículo 28º de la Constitución Política del Perú, mediante el cual puede ser gozado por todos los trabajadores (salvo excepciones establecidas por ley).

Artículo 28º.- Derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga  
El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

De esta manera, en el caso que un grupo de trabajadores decida no afiliarse al sindicato (de acuerdo al derecho de sindicación negativa<sup>1</sup>) y por lo tanto no les alcance los beneficios del convenio colectivo, no es motivo para que el empleador pretenda establecerles beneficios únicamente para ellos, so pretexto de tratar de equiparlos con los afiliados, lo que por el contrario refleja acto de injerencia por parte del empleador.

<sup>1</sup> D.S. N° 010-2003-TR

Artículo 3.- La afiliación es libre y voluntaria. No puede condicionarse el empleo de un trabajador a la afiliación, no afiliación o desafiliación, obligársele a formar parte de un sindicato, ni impedírsele hacerlo.



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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 218-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 533-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

Asimismo, se debe recordar que los trabajadores sindicalizados, no dejan de ser trabajadores razón por la cual todas aquellas mejoras que se otorguen a los no sindicalizados son de alcance general, razón por la que es completamente válido que los trabajadores sindicalizados pidan que se le otorgue los beneficios que se les dio a los trabajadores no afiliados:

Cuadro 1

Beneficios otorgados	Trabajadores Sindicalizados	Trabajadores no Sindicalizados
Por convenio colectivo	SI	NO
Por ser trabajadores ejemplo pack escolares	SI	SI

En el supuesto que sea presente el siguiente escenario:

Cuadro 2

Beneficios otorgados	Trabajadores Sindicalizados	Trabajadores no Sindicalizados	Atentatorio
Por convenio colectivo	SI	NO	NO (por que la condición es afiliarse, derecho que gozan todos los trabajadores)
Por no ser sindicalizado	NO	SI	SI (porque alienta a la no sindicalización de sus trabajadores)

En ese sentido, se debe tener presente que existen entre los múltiples tipos de beneficios por su origen dos en especial, los que nacen del contrato y los que nacen del convenio colectivo, en este caso el otorgamiento de packs afecta al contrato y a efecto de todos los trabajadores, mientras que los nacidos del convenio colectivo tienen como origen éste, el cual es generado de la negociación colectiva realizada entre un empleador y una organización sindical.

Por otro lado, se debe recordar que toda acción que pretenda desincentivar, el derecho de sindicación (afiliación) "como es el caso de otorgar beneficios a los no sindicalizados", es considerada **práctica antisindical** en agravio directo a la organización sindical (situación que afecta a sus 116 miembros).

Por lo señalado, el argumento establecido por la apelante no enerva lo referido por la inferior en grado.

**CUARTO:** Por otro lado, se debe señalar que conforme lo establecido en el argumento tercero en el que señala: "Respecto a la tercera infracción imputada: existe una evidente contravención al principio de tipicidad previsto en el artículo 230º, inciso 4 de la Ley N° 27444, pues al respecto se ha dejado constancia que los representantes legales de la apelante asistieron y atendieron todas las comparecencias, debemos precisar que el mero hecho de no entregar documentos no se encuentra expresamente tipificado como una conducta infractora dentro del artículo 36º de la Ley 28806".

Al respecto se debe señalar que, la conducta infractora se encuentra tipificada tal y como ha señalado el inspector es decir la establecida en el numeral 46.3 del artículo 46º de la RLGIT que a la letra dice:

46.3 La negativa del sujeto inspeccionado o sus representantes de facilitar a los supervisores inspectores, los inspectores de trabajo o los inspectores auxiliares, la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones.

Por lo que se debe señalar que la conducta infractora tiene origen en la falta de colaboración de la apelante: al no facilitar la información y documentación, las cuales están establecidas en artículo 9º de la Ley N°

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 218-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 533-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

28806, cuando señala que los empleadores, trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables de cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los inspectores de trabajo y los inspectores auxiliares cuando sean requeridos para ello; asimismo en su inciso e) establecen la información documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones (...), en el mismo tenor el artículo 15º del D.S. N° 019-2006-TR, modificado por el D.S. N° 019-2007-TR, establece "Los deberes de colaboración con los inspectores de trabajo". (...) 15.1 Durante el desarrollo de las actuaciones inspectivas los empleadores, los trabajadores y representantes de ambos, así como los demás sujetos obligados al cumplimiento de las normas sociolaborales, prestarán la colaboración que precisen los inspectores de trabajo para el adecuado ejercicio de las funciones encomendadas, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 9º de la Ley.

Por lo tanto, se tiene que la actitud realizada por parte de la apelante en la comparecencia de fecha 07.05.2015, al no presentar los documentos solicitados generan falta de colaboración, pues se debe tener en cuenta que no basta con asistir a la comparecencia, sino que presentar los documentos que fueron requeridos y demás información solicitada por parte del inspector a fin de que se puede verificar el cumplimiento de las normas socio laborales.

Por lo señalado, se tiene que el argumento presentado por la apelante en este extremo no enerva lo establecido por la inferior en grado.

**QUINTO:** Con relación al cuarto argumento presentado por la apelante, que a la letra señala "Indebida graduación de la sanción: Errónea determinación del número de trabajadores afectados, pues la documentación solicitada en el requerimiento de comparecencia de fecha 07.05.2015 estaba referida exclusivamente a la situación laboral del trabajador Caril Saavedra Angulo y NO a los afiliados del sindicato".

Se debe señalar, que la materia objeto de inspección es discriminación en el trabajo por razón sindical, es en razón a ello que el fin que tiene en el caso concreto la inspección es la verificación del cumplimiento de las normas sociolaborales con relación a la organización sindical, por lo que los documentos requeridos en todo el procedimiento de investigación están vinculados directamente a la organización sindical y no de manera individual, y que todo incumplimiento no afecta individualmente a un trabajador sino que lo hace a nivel colectivo, es así que al ser la trabajadora CARIL JAMES SAAVEDRA ANGULO parte del sindicato y la no presentación de documentos relacionados a esta no sólo la afecta a nivel individual, sino que afecta a toda la organización sindical.

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;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.** - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por centro de trabajo denominado **DP WORLD CALLAO S.R.L.**, identificada con **RUC N° 20513462388**, presentado en fecha 03 de febrero de 2016 en contra la Resolución Sub Directoral N°276-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDTI.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 218-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 533-2015-GRS/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

**SEGUNDO.- CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 276-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDTI, de fecha 07 de setiembre de 2015 por los fundamentos contenidos en la presente resolución.

**TERCERO:** Habiendo causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, 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  
Abg. MARCOS PIERO MOGROVEJO CHAUCA  
Director de Inspección del Trabajo

