

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 393-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 0671-2013-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCION DIRECTORAL: 025-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT-DIT

Sumilla: Discriminación

Callao, 17 de abril de 2017

VISTO: El recurso de apelación interpuesto mediante escrito 1508, de fecha 29 de mayo de 2014, por la empresa **CORPORACION PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACION COMERCIAL S.A - CORPAC S.A** con R.U.C N° 20100004675, (en adelante la inspeccionada), en contra de la **Resolución Sub Directoral N° 126-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 25 de abril de 2014**, (en adelante la **resolución apelada**) 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

Del procedimiento de actuaciones inspectivas y sancionador

Mediante Orden de Inspección N° 0671-2013, de 31 de mayo de 2013, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizada a la inspeccionada a fin de verificar el cumplimiento de la normativa sociolaboral.

Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción N° 329-2013 (en adelante el Acta de Infracción) en la que se determinó la comisión de infracciones en materia de Discriminación en el Trabajo

De la Resolución Apelada

Que, mediante la Resolución apelada se impuso a la inspeccionada sanción por la suma de **S/. 16,687.00 (Dieciséis Mil Seiscientos Ochenta y Siete con 00/100 Nuevos Soles)**; por incumplimiento en la siguiente materia:

N°	MATERIA	NORMA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL (REGLAMENTO)	N° TRABAJADORES AFECTADOS	SANCION IMPUESTA
1	Relaciones Laborales	Art. 30 del D.S N° 003-97-TR	Realizar actos de discriminación en contra de los trabajadores reincorporados por medida cautelar (26636 y 27803) al no otorgarles capacitaciones	Numeral 25.17 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR. Y modificatorias MUY GRAVE	SI	S/. 16.687.00

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

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 393-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 0671-2013-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación, conforme al siguiente argumento:

i) Que, CORPAC S.A brinda capacitación a sus trabajadores de conformidad al artículo 17 del Reglamento de Capacitación de Personal y Usuarios del CIAC aprobado por Memorando GC-616-2010-m de fecha 06 de agosto de 2010.

Sin embargo, respecto a lo mencionado en la Resolución apelada es preciso señalar que los trabajadores que laboran mediante medida cautelar, no solicitaron a sus respectivas gerencias capacitación alguna tal como se observa del acervo documentario de cada Gerencia, razón por la cual, CORPAC no incurre en actos de discriminación en perjuicio de sus trabajadores.

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. CONSIDERANDOS

De la aplicación en el presente caso

PRIMERO.- Que, estando a la materia infringida por la inspeccionada, es pertinente realizar un análisis de los actos de discriminación cometidos, en tal sentido, el inciso 1) del artículo 26º de la Constitución Política del Perú consigna: *"En la relación laboral se respetan los siguientes principios (...) 1. Igualdad de oportunidades sin discriminación"*, asimismo, el Tribunal Constitucional señala respecto al citado principio: *"(...) En tanto derecho implica una exigencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una idéntica situación, debido a que los derechos a la igualdad y a la no discriminación se desprenden de la dignidad y naturaleza de la persona humana"* (lo subrayado es nuestro), *"(...) Tanto la prohibición de discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley, pueden implicar tratos diferenciados, siempre que posean justificación objetiva y razonable, es decir, que el tratamiento desigual no conduzca a un resultado injusto, irrazonable o arbitrario. Es decir, no todo trato desigual constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino sólo aquella que no está razonablemente justificada (...)"*¹ (énfasis es nuestro);

SEGUNDO.- Siendo así, y estando los hechos verificados conforme a la documentación presentada en etapa inspectiva, se puede apreciar que, la inspeccionada dentro de su ámbito organizativo implementa el Plan Anual de Capacitación 2013, el cual tiene los siguientes objetivos:

Objetivo del Plan

¹ Sentencia emitida por Tribunal Constitucional de fecha 06 de noviembre de 2008, mediante Expediente N° 5652-2007-PA/TC.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 393-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 0671-2013-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Optimizar las competencias, motivación y desempeño del personal para favorecer su aprendizaje y desarrollo para contribuir eficientemente en los objetivos estratégicos de la organización.

Objetivo Estratégico General 2:

Lograr las más altas niveles de Calidad en los Servicios de Navegación Aérea y Servicios Especializados inherentes a la Aviación Civil, para satisfacción de nuestros clientes y usuarios.

Objetivo Estratégico General 3:

Lograr el desarrollo sostenido de la organización ponderando principalmente los Factores Humanos, operacionales, tecnológicos, financieros y logísticos.

TERCERO.-Asimismo, estipula los siguientes aspectos

ASPECTOS ACADÉMICOS:

De los Participantes:

Los participantes en los eventos de capacitación son propuestos por las Gerencias Usuarías mediante un documento formal de acuerdo con lo señalado en el Reglamento respectivo, donde se deberá sustentar la necesidad de la capacitación (...)

El área Académica de la Gerencia del CIAC es el estamento competente para verificar que el participante propuesto cumple con todos los requisitos previos que aseguren de su desempeño futuro en su puesto de trabajo.

Por otra lado, los participantes firman (de manera individual) un Acta de Compromiso de Capacitación, donde formulan su conformidad con la misma y con el Reglamento de Capacitación y el Reglamento del Alumno del CIAC (...)

XII PROCEDIMIENTOS PARA LA IMPLEMENTACION:

Todas las solicitudes de capacitación serán dirigidas mediante memorando a la Gerencia del CIAC (todas los grupos ocupacionales)

REGLAMENTO DE CAPACITACION DE PERSONAL Y USUARIOS DEL CENTRO DE INSTRUCCIÓN DE AVIACION CIVIL

Artículo 17.- Capacitación Gratuita – Capacitación Sujeta a Tarifa

La capacitación es impartida en forma gratuita para el personal de CORPAC S.A, que tenga vínculo laboral a plazo indeterminado, así como para el personal contratado a plazo fijo cuyo contrato supere el periodo de prueba.

CUARTO.-De lo expuesto se puede colegir que el Plan Anual de Capacitación se encuentra **orientado para todo el personal** de la inspeccionada, toda vez que, busca alcanzar la eficiencia y capacidad del personal a través de la optimización de la gestión del talento humano, razón por la que, correspondía otorgar la capacitación a todo el personal de la inspeccionada sin distinción alguna.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 393-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

ORDEN DE INSPECCIÓN: 0671-2013-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

QUINTO.-Sin embargo, de la revisión de la documentación alcanzada en etapa inspectiva se advierte que la inspeccionada en su rol de empleador y en uso de su poder directriz reprimió y limitó el derecho de capacitación respecto a sus trabajadores reincorporados, en atención a la opinión vertida por la Gerencia de Asuntos Jurídicos², que concluye en lo siguiente:

(...) Teniendo en cuenta la situación laboral de los trabajadores reincorporados a CORPAC S.A con medida cautelar y sin perjuicio de la opinión del CIAC, esta Gerencia considera que no resulta procedente la capacitación solicitada, puesto que dicho trabajador no tiene contrato a plazo indeterminado ni sujeto a modalidad.

SEXTO.-Al respecto, debemos señalar que el poder de dirección tiene sus límites, en los que el empleador debe igualdad de trabajo y trato no discriminatorio a sus trabajadores, sus órdenes no deben ser lesivas a los derechos del trabajador ni injustas ni arbitrarias, sino provistas de legitimidad, debiéndose un respeto a su integridad física, a su intimidad y a su dignidad personal, no siendo lícito el abuso ni el ejercicio irracional de esta facultad, ni ella le permite alterar las condiciones esenciales del contrato, ni causar perjuicio moral o material al trabajador (énfasis agregado);

SEPTIMO.-En ese sentido, y al caso en particular se advierte que la inspeccionada al considerar la opinión referida líneas arriba no ha realizado un análisis exhaustivo de la condición de los trabajadores reincorporados, haciendo actos de menoscabo al diferenciarlos solo por la medida cautelar alcanzada sin mediar evaluación de perfil de los mismos, como lo establece el plan citado, por lo que, se evidencia actos diferenciados no justificados respecto a los trabajadores reincorporados, máxime si consideramos lo siguiente alcances:

Ley N° 27803³

Artículo 12.- Para los efectos de lo regulado en los artículos 10 y 11 de la presente Ley, deberá entenderse reincorporación como un nuevo vínculo laboral, generado ya sea mediante contratación bajo el Régimen Laboral de la Actividad Privada o nombramiento dentro del Régimen Laboral del Servidor Público, a partir de la vigencia de la presente Ley. Para efectos de la reincorporación o reubicación deberá respetarse el régimen laboral al cual pertenecía el ex trabajador al momento de su cese.

INFORME TÉCNICO N° 625 2014 SERVIR/GP

Sobre los servidores reincorporados por mandato judicial

La reincorporación debe efectuarse en el mismo puesto y con las mismas funciones que el servidor desempeñaba antes del cese irregular. En caso de no ser posible, las tareas asignadas deben ser similares a las que desempeñaba antes, y de acuerdo a la formación y experiencia del trabajador.

D.S N° 003-97-TR

Artículo 84.- El empleador está obligado a proporcionar al trabajador capacitación en el trabajo a fin de que este pueda mejorar su productividad y sus ingresos.

² Informe GAJ.2.215.2012.I de fecha 11 de mayo 2012 (fojas 183 del Exp. N°671-2013)

³ Ley N° 27803, modificado por Ley N°28299

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 393-2013-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 0671-2013-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

OCTAVO.-En razón a lo señalado, y basándonos en los preceptos legales detallados, se debe colegir que en el presente caso los noventa y un (91) trabajadores que no fueron tomados en cuenta para la capacitación realizada por la inspeccionada, mantienen un vínculo laboral existente con ésta, ya que a la fecha de los hechos, los trabajadores afectados mantenían relación laboral perfecta con los trabajadores, situación o condición suficiente que les hace acreedor de todos los beneficios laborales que el empleador otorga a los trabajadores de la empresa, sin perjuicio del modo o forma del acceso al empleo formal; por lo que no es posible la restricción al goce de este derecho, por la falta de solicitud -como argumenta la inspeccionada-, toda vez que, de acuerdo al Plan referido la propuesta surge de las Gerencias usuarias mediante documento formal y no de manera individualizada, por lo que, con ello queda desvirtuado el argumento expuesto por la inspeccionada.

Por consiguiente, cabe señalar que lo argumentado por la inspeccionada no logra enervar lo resuelto por el inferior en grado, por lo que, lo constatado por el inspector actuante prevalece, en conformidad con lo señalado por los artículos 16º segundo párrafo y 47º de la Ley Nº 28806.

Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley Nº 28806; Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, y sus modificatorias;

SE RESUELVE:

- Artículo Primero.-** Declarar **INFUNDADO**, el recurso de apelación interpuesto por la **CORPORACION PERUANA DE AEROPUERTOS Y AVIACION COMERCIAL S.A - CORPAC S.A** con R.U.C Nº 20100004675 mediante escrito con registro Nº 1508, de fecha 29 de mayo de 2014.
- Artículo Segundo.-** **CONFIRMAR** la **Resolución Sub Directoral Nº 126-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 25 de abril de 2014**, conforme a los argumentos expuestos en la presente resolución.
- Artículo Tercero.-** **TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del **artículo 41º de la LGIT**, habiéndose causado estado con el presente pronunciamiento, toda vez que contra la resolución de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno, 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

