

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 272-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 291-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 008-2018-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

SUMILLA: REMUNERACIONES Y DISCRIMINACIÓN EN EL TRABAJO.

Callao, 16 de enero de 2018.

VISTO: El recurso de apelación, interpuesto mediante escrito con registro de ingreso Nº 0553, en fecha 15 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 307-2015-GRC/GRDS/DRTE-DIT-SDIT de fecha 15 de octubre 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 291-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 24 de febrero de 2015, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones socio laborales referidas a las materias Discriminación en el Trabajo - otras discriminaciones- y Remuneraciones - Pago íntegro y oportuno de la remuneración convencional (sueldo y salarios)-; 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 208-2015, de fecha 04 de mayo de 2015, el cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de cuatro infracciones **tres muy graves y una grave**.

- **La primera infracción muy grave**, por la discriminación salarial respecto a los carteros (categoría XII, nivel I), desde setiembre de 2012 hasta marzo de 2015 y en adelante; así como la discriminación salarial respecto a la encargatura (diferencia de sueldos), desde mayo de 2010 hasta marzo de 2015 y en adelante; siendo la totalidad de afectados 5 trabajadores, siendo tal infracción conforme con lo establecido en el artículo 25º numeral 25.17 del D.S. 019-2006-TR "Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo" (de aquí en adelante **RLGIT**) y modificatorias.
- **La segunda infracción muy grave**, por la no presentación en la comparecencia de fecha 20 de abril de 2015 de la documentación solicitada en el requerimiento de comparecencia de fecha 16 de abril de 2015, siendo una falta de colaboración con la inspección de trabajo, la misma que se encuentra tipificada en el artículo 46º numeral 46.3 de D.S. 019-2006-TR (**RLGIT**).

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 272-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 291-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

- **La tercera infracción muy grave**, por la inasistencia a la comparecencia de fecha 27 de marzo de 2015, a las 8:30 horas, debidamente notificada mediante requerimiento de comparecencia de fecha 20 de marzo de 2015 conforme lo establecido en el artículo 46º numeral 46.10 del D.S. 019-2006-TR (RLGIT).
- **La infracción grave**, por no cumplir con pagar remuneraciones en forma íntegra y completa, desde setiembre de 2012 hasta marzo de 2015 a favor de 4 trabajadores carteros; asimismo no se acreditó los pagos por la encargatura desde mayo de 2010 hasta marzo de 2015, a favor de una trabajadora cajera; siendo afectados 05 trabajadores, siendo tal infracción concordante con lo establecido en el artículo 24º numeral 24.4 del D.S. 019-2006-TR (RLGIT).

De la Resolución Apelada

Con fecha 15 de octubre de 2015, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral N° 307-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de tres infracciones (dos muy graves y una grave), siendo la primera muy grave, por la discriminación salarial respecto de los carteros (categoría XII, nivel I); desde setiembre de 2012 hasta marzo de 2015, siendo afectados los trabajadores: CAYTIMARI CHOTA KENNEDY, GUTIERREZ FERNANDEZ JULIO, LÓPEZ CAMACHO MANUEL y MORENO NINAHUANCA RICHARD; así como la discriminación salarial, desde mayo de 2010 hasta el 04 de setiembre de 2011, por encargatura de Supervisora de Distribución (nivel I), a la trabajadora CARMEN CARBAJAL DE LA CRUZ; y desde el 05 de setiembre de 2011, hasta el mes de marzo de 2015, por la encargatura de cajera (nivel I) a la referida trabajadora, conforme lo señalado en el artículo 25º numeral 25.17 del D.S. 019-2006-TR (de aquí en adelante RLGIT); la segunda infracción muy grave, por la inasistencia del sujeto inspeccionado a una diligencia de comparecencia notificado para el día 27 de marzo de 2015 a 08:30 horas, conforme lo señalado en el artículo 46º numeral 46.10 del RLGIT, siendo los afectados 5 trabajadores y la infracción grave por no acreditar el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones desde setiembre de 2012 hasta marzo 2015, en favor de (04) trabajadores; asimismo, no se acreditó los pagos por encargatura desde mayo de 2010 hasta marzo 2015, en favor de una trabajadora cajera, conforme lo establecido en el artículo 24º numeral 24.4 del RLGIT, Imponiéndose a la inspeccionada una sanción económica equivalente a S/.50,050.00 (CINCUENTA MIL CINCUENTA 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° 307-2015-GRC-GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, precisándose como multa total a pagar S/. 17,517.50 (DIECISIETE MIL QUINIENTOS DIECISIETE CON 50/100 SOLES); por incumplimiento en las siguientes materias:

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 272-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 291-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

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. 1º, 2º numeral 2, 23º, 24º 26º numeral 2; Declaración Universal de los Derechos Humanos art. 7º y 23º; Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales art. 7; Protocolo de San Salvador art. 3º, 6º y 7º; Convenio OIT Nº 100 art. 2º; Convenio II art. 1º y 2º	Por la discriminación salarial respecto de los carteros (categoría XII, nivel I); desde setiembre de 2012 hasta marzo de 2015, siendo afectados los trabajadores: CAYTIMARI CHOTA KENNEDY, GUTIERREZ FERNANDEZ JULIO, LÓPEZ CAMACHO MANUEL y MORENO NINAHUANCA RICHARD; así como la discriminación salarial, desde mayo de 2010 hasta el 04 de setiembre de 2011, por encargatura de Supervisora de Distribución (nivel I), a la trabajadora CARMEN CARBAJAL DE LA CRUZ; y desde el 05 de setiembre de 2011, hasta el mes de marzo de 2015, por la encargatura de cajera (nivel I) a la referida trabajadora, conforme lo señalado en el artículo 25º numeral 25.17 del D.S. 019-2006-TR (de aquí en adelante RLGIT);	artículo 25º numeral 25.17 del D.S. Nº 019-2006-TR RLGIT MUY GRAVE	05	S/. 19.250.00
02	Socio Laboral	Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo art. 36º numera 36.3;	Por inasistir el sujeto inspeccionado a una diligencia de comparecencia la cual fue notificada para el día 27 de marzo de 2015 a horas 08:30, siendo los afectados 5 trabajadores.	Artículo 46º del numeral 46.10 D.S. Nº 019-2006-TR y modificatorias del RLGIT. MUY GRAVE	05	S/. 11.550.00
03	Socio Laboral	Constitución Política del Perú art. 24º; TUO del D. Leg. Nº 728 art. 26º	Por no acreditar el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones desde setiembre de 2012 hasta marzo de 2015, en favor de 4 trabajadores; asimismo, no se acreditó los pagos, por encargatura desde mayo de 2010 hasta marzo de 2015, a favor de una trabajadora cajera.	Artículo 24º numeral 24.4 del D.S. Nº 019-2006-TR y modificatorias del RLGIT GRAVE	05	S/. 19.250.00
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/. 50,050.00
MONTO TOTAL						S/. 17,517.50

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 272-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 291-2015-GRC/GRDS-DRTPE-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; solicitando revocar la multa, sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

i) Que, la Sub Dirección no ha tenido en consideración diversos aspectos en cuanto al tratamiento de las remuneraciones, los cuales justifican las diferencias salariales, es así que en nuestra empresa existe una política remunerativa, la misma que es de público conocimiento, toda vez que se encuentra publicada en el portar web de SERPOST S.A., Asimismo, la apelante señala que si bien los trabajadores si bien podrían pertenecer determinadas categorías, también pertenecen a un determinado nivel remunerativo, el mismo que varía de acuerdo a la antigüedad y desempeño de los trabajadores. La apelante agrega que sus trabajadores son periódicamente evaluados, teniendo en cuenta criterios como su asistencia, puntualidad, desempeño, etc., para pasar de un nivel a otro. Consecuentemente, un colaborador que tiene el nivel 1, por el transcurso del tiempo, puede llegar al nivel 3 dependiendo de los resultados de sus evaluaciones. Finalmente señala que la inferior en grado no ha tenido consideración ni de su Política Remunerativa, ni de las fechas de ingreso de los trabajadores, evaluación de desempeño, criterios que son importantes para determinar si existe una práctica discriminatoria en las remuneraciones de sus colaboradores.

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° 307-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 15 de octubre de 2015, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/. 17,517.50 (DIECISIETE MIL QUINIENTOS DIECISIETE CON 50/100 SOLES)** por haber incurrido en dos infracciones muy graves 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 Sub Dirección no ha tenido en consideración diversos aspectos en cuanto al tratamiento de las remuneraciones, los cuales justifican las diferencias salariales, es así que en nuestra empresa existe una política remunerativa, la misma que es de público conocimiento, toda vez que se encuentra publicada en el portar web de SERPOST S.A., Asimismo, la apelante señala que si bien los trabajadores si bien podrían pertenecer determinadas categorías, también pertenecen a un determinado nivel remunerativo, el mismo que varía de acuerdo a la antigüedad y desempeño de los trabajadores. La apelante agrega que sus trabajadores son periódicamente evaluados, teniendo en cuenta criterios como su asistencia, puntualidad, desempeño, etc., para pasar de un nivel a otro. Consecuentemente, un colaborador que tiene el nivel 1, por el transcurso del tiempo, puede llegar al nivel 3 dependiendo de los resultados de sus

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 272-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 291-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

evaluaciones. Finalmente señala que la inferior en grado no ha tenido consideración ni de su Política Remunerativa, ni de las fechas de ingreso de los trabajadores, evaluación de desempeño, criterios que son importantes para determinar si existe una práctica discriminatoria en las remuneraciones de sus colaboradores.

Se debe señalar que, tanto en el escrito de descargos con registro N° 2012, así como en el recurso de apelación presentados por la inspeccionada, no se visualizan cuáles son los criterios legales, objetivos y razonables, que distingan un nivel (1,2 y3).

Por el contrario, la apelante simplemente se ha limitado a señalar que, su empresa tiene una política remunerativa de conocimiento público; y que los criterios diferenciadores con los que cuenta por ejemplo son la puntualidad, asistencia, desempeño, etc. Criterios que desde un enfoque jurídico carecen de toda objetividad, legalidad y razonabilidad, sin perjuicio de lo señalado se considera que en su defecto, la empresa debió demostrar cuales son los criterios a que se debe que existan diversas categorías y que funciones diferencian a un trabajador de un nivel de otro, cuáles son los requisitos para el ascenso; y no simplemente limitarse a referir que su política remunerativa se basa en evaluaciones (las cuales tampoco señalo en qué consisten ni cuáles son sus parámetros).

Asimismo, se señala que conforme la documentación revisada en autos del expediente de investigación, se tiene que la apelante no ha ofrecido medio probatorio alguno a través del cual se establezcan criterios objetivos, legales y/o razonables para establecer diferencias de nivel a nivel y menos aún remunerativas.

Razón por la que, esta Dirección señala que al no existir medio técnico o instrumental, política remunerativa que establezca los criterios diferenciadores tanto en las funciones que diferencia a trabajadores de nivel a nivel (1,2 y3) y tampoco a nivel remunerativo en trabajadores de la categoría XII, se tiene que la discriminación salarial atribuida por el inspector comisionado a la apelante queda configurada.

Pues debe recordarse que para que un empleador pueda establecer remuneraciones diferentes entre trabajadores que realizan labores similares, no basta con la sectorización meramente enunciativa de niveles, sino por el contrario que el empleador al momento de diferenciar o categorizar unos trabajadores de otros, debe hacerlo a través de un soporte -un medio instrumental- el cual cuente con criterios objetivos, legales y razonables que otorguen tal categoría diferenciadora; desechando la errónea práctica de los empleadores del uso de criterios subjetivos como el aplicado por la inspeccionada al señalar 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 tanto en el procedimiento de investigación inspectiva ni en el procedimiento sancionador que establezcan la diferencia existente entre los trabajadores pertenecientes a los niveles (1,2 y 3) de la categoría XII entre sí, **que no sea otro que el remunerativo**, la afectación por discriminación a los cinco trabajadores queda configurada.

Los criterios señalados precedentemente son acordes con lo establecido por los convenios 100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pues "todos los trabajadores tienen el derecho a percibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor y **a no ser sometidos a ningún acto de discriminación ni diferenciación**" (negrita es nuestra).

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 272-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 291-2015-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Asimismo, debemos señalar que la Corte Suprema en diversas casaciones ya ha dejado sentado su posición y los criterios a valorar para establecer remuneraciones diferentes entre trabajadores que realizan labores similares (criterio diferenciador), y estas son las siguientes:

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.

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 la **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° 307-2015-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, expedida con fecha 15 de octubre 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
ABO. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo

