

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

**EXPEDIENTE SANCIONADOR: 294-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 602-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 073-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT**

**Sumilla: Infracción a las normas Socio-Laboral**

Callao, 25 de octubre de 2017

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto mediante escrito con registro Nº **0462 del 24 de febrero de 2015**, por la empresa **REFINERIA LA PAMPILLA S.A.A** identificada con **RUC Nº 20259829594**, en contra de la **Resolución Sub directoral Nº 352-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, expedida con fecha 27 de octubre de 2014**, 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 602-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 24 de abril de 2014, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones referidas a: Relaciones Colectivas – Convenios Colectivos. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 242-2014, de fecha 13 de junio del 2014, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de una **infracción grave**: Por no acreditar el cumplimiento del convenio colectivo vigente para el periodo 2013, de acuerdo al numeral 24.4 del artículo 24, **infracción muy grave**: Por inasistencia a la diligencia del día 30 de mayo del 2014, de acuerdo al numeral 46.10 del artículo 46 del Reglamento.

**De la Resolución Apelada**

Con fecha 27 de octubre de 2014, la Subdirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub directoral Nº 352-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por haberse determinado infracción a las normas sociolaborales. Imponiendo a la recurrente una sanción económica por la suma de **S/ 159,600.00 (CIENTO CINCUENTA Y NUEVE MIL CON SEISCIENTOS CON 00/100 SOLES)**; por incumplimiento en las siguientes materias:

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 294-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 602-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
1	Socio Laboral	Artículo 42 del D.S N° 010-2003-TR y Artículo 28 del D.S N° 011-2010-TR	Por no acreditar cumplimiento del convenio colectivo vigente para el periodo 2013	Numeral 24.4 del artículo 24 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y modificatorias	182	S/ 57,000.00
2	Labor Inspectiva	Artículo 36 numeral 3) de la Ley N° 28806 y Artículo 46, numeral 46.10 del D.S N° 019-2006-TR y modificatorias	Por inasistencia a la diligencia del día 30 de mayo del 2014.	Numeral 46.10 del artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y modificatorias	182	S/ 102,600.00
<b>Monto Total</b>						<b>S/ 159,600.00</b>

**Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada**

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación, conforme a los siguientes argumentos:

- La Resolución Sub Directoral convalida una imputación de infracción cuyo supuesto de hecho no se verifica, contraviniendo el Principio de Tipicidad, asimismo, se advierte que desarrolla una motivación aparente, al hacer reseña de las imputaciones efectuadas en el acta de infracción mas no desarrolla los motivos por los cuales considera que las conclusiones a las cuales arribo el Inspector de Trabajo son adecuadas o acorde a derecho, incurriendo así en una indebida motivación.
- La Resolución no desarrolla los fundamentos facticos ni jurídicos por los cuales desestima la denuncia policial donde se manifiesta que el señor Marcelo sufrió Hurto, el día que se dirigía a la comparecencia de entre sus pertenencias la documentación requerida

**II. CUESTIONES EN ANALISIS**

1. Establecer si los argumentos sostenidos por el recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
2. Determinar si corresponde confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT, respecto a la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**III. CONSIDERANDOS**

**PRIMERO:** Que, previo al análisis de los documentos y fundamentos planteados por la inspeccionada en su escrito, es pertinente acotar que este Despacho, tomará en cuenta para emisión de la presente Resolución, únicamente los documentos y alegatos que resulten relevantes y congruentes respecto de las infracciones detectadas; en ese sentido, el Dr. Juan Carlos Morón Urbina opina que el "derecho a obtener una decisión motivada y fundada en Derecho consiste en el Derecho que tienen los administrados a que las decisiones de las autoridades respecto a sus intereses y derechos hagan expresa consideración

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

**EXPEDIENTE SANCIONADOR: 294-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**  
**ORDEN DE INSPECCIÓN: 602-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT**

de los principales argumentos jurídicos y de hecho, así como de las cuestiones propuestas por ellos en tanto hubieren sido pertinentes a la solución del caso". *"No significa que la Administración quede obligada a considerar en sus decisiones todos los argumentos expuestos o desarrollados por los administrados, sino solo aquellos cuya importancia y congruencia con la causa, tengan relación de causalidad con el asunto y la decisión a emitirse."*<sup>1</sup> (lo subrayado es nuestro).

**SEGUNDO:** Respecto al primer argumento de la inspeccionada debemos tener en cuenta que los principios ordenadores del sistema inspectivo, se encuentran señalados expresamente en los artículos 2º y 44º de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo, no obstante a ello, al presente es de aplicación supletoriamente el T.U.O de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, el cual regula el Principio de Tipicidad en el numeral 4 del artículo 246, señalando lo siguiente: *Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. (...)*

Siendo ello así, se procederá a efectuar un debido análisis de los hechos constatados así como de lo actuado en primera instancia a efectos de poder establecer la vulneración o no del Principio acotado, determinado para ello si la conducta infringida se recoge en el supuesto infractor del numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento.

En ese enfoque, se aprecia que la materia de análisis reposa sobre incumplimiento de convenio colectivo celebrado entre la inspeccionada y el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla, por lo que, resulta necesario señalar lo regulado sobre ello, siendo así encontramos:

### **Constitución Política del Perú de 1993**

**Artículo 28.-** 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.

### **D. S. N° 010-2003-TR**

**Artículo 41.-** Convención colectiva de trabajo es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores. Sólo estarán obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos un (1) año de funcionamiento.

<sup>1</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 67.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 294-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 602-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

**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.

D.S N DII-92-TR

**Artículo 28.-** La fuerza vinculante que se menciona en el Artículo 42 de la Ley implica que en la convención colectiva las partes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que autónomamente acuerden con arreglo a ley. La Ley podrá establecer reglas o limitaciones por las consideraciones previstas por el Artículo 1355 del Código Civil, en concordancia con el artículo IX de su Título Preliminar.

**Artículo 29.-** En las convenciones colectivas son cláusulas normativas aquellas que se incorporan automáticamente a los contratos individuales de trabajo y los que aseguran o protegen su cumplimiento. Durante su vigencia se interpretan como normas jurídicas.

Son cláusulas obligacionales las que establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio.

Son cláusulas delimitadoras aquellas destinadas a regular el ámbito y vigencia del convenio colectivo (...)

Al documento materia de análisis, convenio colectivo 2008-2009, se advierte que fue ratificado mediante el Acta de Conciliación Final de Negociación Colectiva 2010-2011, posteriormente mediante Laudo Arbitral de fecha 24 de agosto del 2012, y Acta de Acuerdo de Convenio Colectivo 2013, los mismos que ratifican los derechos y beneficios generados en acuerdos anteriores, así como las condiciones para su otorgamiento.

En ese sentido, estando que las Convenciones Colectivas o Convenios Colectivos, tienen su naturaleza jurídica en la fuente contractual y crea normas entre las partes, que al particular tiene efectos entre la inspeccionada y el Sindicato, correspondiendo a estas el fiel cumplimiento de lo acordado, es decir, la totalidad del convenio suscrito.

Siendo así de la revisión del Convenio referido líneas arriba, se puede señalar que está compuesto por cláusulas normativas y obligacionales y que respecto a la cláusula materia de análisis, se advierte que ella contiene lo siguiente:

Décimo Sexta. - Movilidad		Conclusión
<b>I Definición.</b> - Es el <u>servicio que otorga la empresa</u> para que el trabajador que así lo considere pueda desplazarse hasta y desde la Refinería a su domicilio, <u>su otorgamiento es por realizar labor y efectiva al acudir o salir de su centro de trabajo</u>	De naturaleza Normativa, porque, se incorpora como beneficio a la relación laboral	Se otorga para los sindicalizados que <u>ofrecerán o realizaron su labor efectiva</u> al acudir al centro de trabajo.
<b>II Beneficios.</b> - 1. La empresa dentro de sus posibilidades económicas y teniendo en cuenta las circunstancias geográficas, proporcionara la movilidad de entrada y	De naturaleza Obligatoria, porque, las partes se comprometen a	Obligación de la inspeccionada a publicar la valorización de <u>tarifas de alcance general</u> , es decir, para efectos

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 294-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT  
ORDEN DE INSPECCIÓN: 602-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT

<p>salida del personal. (...) <b>3. Para efectos de la valorización de tarifas de transporte en general, la empresa publicara en el mes de enero de cada año un circular con la valorización de las tarifas.</b></p> <p><b>III Obligaciones de los trabajadores (...)</b></p>	<p>realizar determinadas acciones como consecuencia del beneficio concedido.</p>	<p>de movilización del personal en situaciones distintas a la señalada en el punto I) de la décima sexta clausula.</p>
---	--	--

Siendo ello así, del acervo documental y de la revisión del mismo se advierte que, si bien adjunta información referente al otorgamiento del servicio de movilidad brindado a sus trabajadores, no se puede determinar el cumplimiento de la cláusula en análisis, toda vez que, no adjunta documento alguno que logre acreditar el haber publicado lo estipulado en el literal 3) del punto II) de la Décima Sexta Clausula, a pesar que en diversas oportunidades el inspector comisionado se lo requirió, por lo que, estando a que las clausulas obligacionales establecen derechos y deberes de naturaleza colectiva laboral entre las partes del convenio, correspondía a la inspeccionada ejecutar cada uno de lo estipulado.

Deduciéndose de lo expuesto, que la conducta constatada se encuentra en el tipo infractor del numeral 24.4 del artículo 24 del Reglamento de la Ley N° 28806, toda vez que, como ya se explicó el convenio colectivo es suscrito a efecto de otorgar mejorías y beneficios a los trabajadores, en ese sentido, sus cláusulas son consideradas como beneficios laborales, que deben ser otorgadas de acuerdo a lo estipulado, por lo que, su no otorgamiento de manera íntegra y oportuna, decae en incumplimiento del convenio en sí, motivo por el cual la conducta constatada si se encuentra tipificada en lo dispuesto en el numeral 24.4 del artículo 24, no vulnerándose por ello el Principio de Tipicidad.

Ahora bien, respecto al Principio acotado, el autor Nieto, Alejandro; en su libro "Derecho Administrativo Sancionador", señala lo siguiente:

*"la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente "cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra"*<sup>2</sup>

Que, al particular de lo expuesto si se puede establecer una correlación entre lo constatado y lo tipificado, motivo por el cual no se advierte una indebida y expansiva tipificación, no logrando enervar lo resuelto por el inferior en grado respecto a este extremo.

**TERCERO:** Respecto a la segunda infracción impuesta a la inspeccionada es de precisar que por el deber de colaboración<sup>3</sup> los empleadores se encuentran obligados de brindar las facilidades del caso para que los funcionarios puedan desarrollar sus

<sup>2</sup> Nieto, Alejandro; "Derecho Administrativo Sancionador", segunda edición ampliada, Editorial Tecnos, 1994, pág. 293

<sup>3</sup> Ley N° 28806

Artículo 9.- Colaboración con los Supervisores, Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares

Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello. En particular y en cumplimiento de dicha obligación de colaboración deberán:

- Atender debidamente, prestándoles las facilidades para el cumplimiento de su labor.
- Acreditar su identidad y la de las personas que se encuentren en los centros o lugares de trabajo,
- Colaborar con ocasión de sus visitas u otras actuaciones inspectivas,
- Declarar sobre cuestiones que tengan relación con las comprobaciones inspectivas, y,
- Facilitarles la información y documentación necesarias para el desarrollo de sus funciones (...)

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

**EXPEDIENTE SANCIONADOR: 294-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**  
**ORDEN DE INSPECCIÓN: 602-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT**

actuaciones inspectivas sin dilación alguna, razón por la cual, se exige el apersonamiento de los empleadores a las comparecencias a efectos de que no solo brinden los documentos requeridos sino que en caso de considerarlo puedan brindar información adicional a la materia inspeccionada.

Siendo ello así, y estando a la notificación para la diligencia del día 30 de mayo del 2014, correspondía a la inspeccionada realizar las gestiones necesarias para que pueda apersonarse a las instalaciones de esta Dependencia a efectos de que entregue la documentación requerida.

Ahora bien, estando a la denuncia policial adjunta a fojas cincuenta y siete (57), documento con el cual pretende justificar su inasistencia, se puede apreciar que el señor Joaquín Guillermo Marcelo Allauca, se apersona a la Comisaría de la PNP MARQUEZ, a horas 13:07, manifestando lo ocurrido a horas 10:00 am, coligiéndose de ello, que la denuncia fue presentada a tres horas posteriores del evento suscitado, asimismo, se observa que el lamentable hecho ocurrió a una hora antes de la diligencia programada, por lo que, el denunciante y apoderado de la inspeccionada, podía haberse acercado a las instalaciones de esta Dependencia o en su defecto, comunicarse con alguien de la empresa para que pueda delegar a otro representante, a efectos de cumplir con su obligación de asistencia y comunicar así lo sucedido, empero, si bien se puede advertir del acta de infracción que el señor Marcelo Allauca, se apersono y se entrevistó con el inspector, esto se realizó a 12:05 horas, cuando ya su actuar había incurrido en lo tipificado en el numeral 46.10 del artículo 46, es decir, en infracción a la labor inspectiva por la inasistencia a la diligencia del 30 de mayo a horas 11:00 am.

En relación a la falta de motivación de la venida en alzada respecto a este extremo, se puede apreciar que el inferior en grado al momento de realizar el análisis debido de la conducta infringida brinda exposición de motivos en el considerando décimo segundo, décimo tercero, décimo cuarto, razón por lo cual lo argumentado por la inspeccionada no logra enervar lo resuelto por el inferior en grado, respecto a esta infracción.

En consecuencia, habiéndose efectuado la debida revisión de lo actuado y la debida merituación de los argumentos del inspeccionado se puede señalar que no logra enervar lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que, no se encuentra asidero legal ni factivo que desvirtúe lo constatado por el inspector y lo resuelto por el inferior en grado,

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;

D.S N° 019-2006-TR y modificatorias

Artículo 12.- Actuaciones Inspectivas de Investigación o Comprobatorias

12.1 En cumplimiento de las ordenes de inspección recibidas, los inspectores o equipos designados iniciaran las actuaciones de investigación mediante alguna de las siguientes modalidades:

- a) Visita de Inspección a los centros y lugares de trabajo: Se realizar sin necesidad de previo aviso, por uno o varios inspectores del trabajo y extenderse el tiempo necesario. Asimismo, podrá efectuarse más de una visita sucesiva.
- b) Comparecencia. - Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realizará por escrito o en cualquier otra forma de notificación válida, que regula la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo. (...)

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

**EXPEDIENTE SANCIONADOR: 294-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT**  
**ORDEN DE INSPECCIÓN: 602-2014-GRC-GRDS-DRTPE-SDIT**

**SE RESUELVE:**

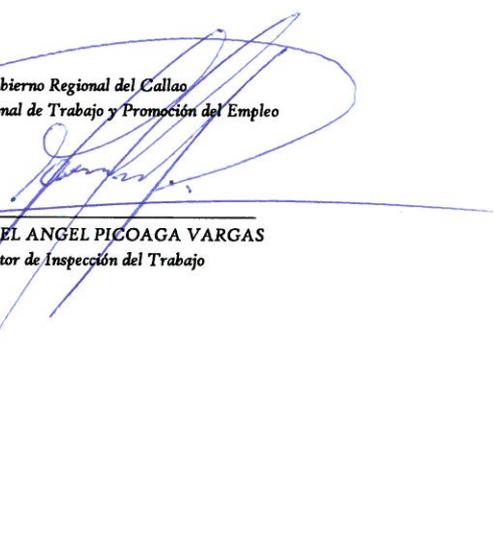
**Artículo Primero.-** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por empresa **REFINERIA LA PAMPILLA S.A.A** identificada con **RUC N° 20259829594**, mediante escrito N° **0462** del **24 de febrero de 2015**, por los motivos expuestos en la presente resolución, consecuentemente;

**Artículo Segundo.-** **CONFIRMAR** la Resolución Sub directoral N° **352-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT**, expedida con fecha **27 de octubre de 2014**, 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