



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 891-2014-MTPE/1/20.43

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 40 -2018-MTPE/1/20.4

Lima,

19 ENE. 2018

VISTO: El recurso de apelación y anexos con registro N° 74113-2014 obrante en autos<sup>1</sup>, interpuesto por INMOBILIARIA E INVERSIONES SAN FERNANDO S.A., (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 337-2014-MTPE/1/20.43, de fecha 05 de mayo de 2014 (en lo sucesivo, la resolución apelada), la cual fue expedida en el marco del procedimiento sancionador que se le sigue, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en lo subsiguiente, la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR<sup>2</sup> (en lo posterior el Reglamento);

**CONSIDERANDO:**

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción N° 256-2014<sup>3</sup>, el inferior en grado emitió la Resolución apelada mediante la cual impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/ 13, 376.00 (Trece mil trescientos setenta y seis y 00/100 Soles), por incurrir en las siguientes infracciones: *i)* Discriminación por razón sindical en relación a la remuneración; *ii)* No cumplir con la medida de requerimiento de fecha 14/01/2014, afectando con ambas infracciones a 22 (veintidós) trabajadores;

Segundo: Que, la inspeccionada, en ejercicio de su derecho constitucional de defensa y a la pluralidad de instancias interpone recurso de apelación, alegando lo siguiente: *i)* Que, sobre el despido de 8 dirigentes sindicales de la junta directiva al respecto se tomó esa decisión no por el asunto sindical sino por las faltas graves cometidas por los trabajadores conforme lo dispone el Decreto Supremo N° 003-97-TR y se está ventilando ante la autoridad del poder judicial, por lo que la Autoridad del Ministerio de Trabajo no podía interferir sobre la situación jurídica de dichos ex trabajadores; *ii)* Que, la empresa en todo momento ha mantenido una paz laboral e igualdad de derechos con todos sus trabajadores tanto en su puesto de trabajo, su jornada de trabajo y sus remuneraciones, que en ningún momento se ha discriminado a los trabajadores y prueba de ello, es que el sindicato en el mes de Octubre presentó un pliego de reclamo de aumento salarial para sus 25 afiliados y por ende los trabajadores que no estaban afiliados al sindicato les solicitaron aumento de salarios manifestando que el sindicato buscaba mejoras y ellos también deberían ser tratados de la misma forma y por esa razón la empresa hizo algunos reajustes para equilibrar los sueldos y salarios de todos los trabajadores y por eso no existe discriminación, al contrario, si se tiene en cuenta que el sindicato solo solicitó aumento de salarios para sus afiliados; *iii)* Que, nos sanciona por el motivo que no hemos cumplido con el requerimiento del inspector de trabajo, sin embargo, en todas las citas de comparecencia hemos cumplido con presentar la documentación conforme a los actuados en el presente expediente y en ningún momento hemos obstruido la función del inspector y mal se haría en sancionar a una empresa que siempre ha cumplido a cabalidad con todas las normas procesales conforme se ha acreditado;

Tercero: Que, en cuanto a los argumentos de la apelación, resulta imperativo tener presente que la Ley, señala que la Inspección de Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral, de la seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo, y otras, así como, la de exigir las responsabilidades administrativas que procedan ante eventuales incumplimientos, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, conforme a lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo-OIT. Asimismo, establece que el Procedimiento Administrativo

<sup>1</sup> De fojas 139 a 148 de autos.

<sup>2</sup> Modificado por los Decretos Supremos N° 019-2007-TR, 009-2008-TR, 003-2011-TR, 004-2011-TR, 012-2013-TR

<sup>3</sup> De fojas 01 a 13 vueltas del expediente sancionador.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 891-2014-MTPE/1/20.43

Sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones, que se inicia siempre de oficio, mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a que los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, presenten sus alegaciones y descargos, así como, la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, de los órganos y autoridades competentes para sancionar;

Cuarto: Que, con relación al punto *i)* del segundo considerando de la presente resolución, encontramos que las actuaciones inspectivas se iniciaron debido a una denuncia por actos antisindicales al haber despedido arbitrariamente a ocho (08) dirigentes sindicales y afiliados, a raíz de la fundación del Sindicato de Obreros Inmobiliaria e Inversiones San Fernando S.A., supuestamente, como una manera de ejercer presión a los trabajadores que siguen laborando para que se desafilien del sindicato, prometiendo inclusive aumentos de remuneración e incentivos. Sobre el particular, del estudio de la resolución apelada, advertimos que el inferior jerárquico en el séptimo considerando se pronunció por no acoger la propuesta de sanción del inspector comisionado en este extremo, por lo que este argumento no será analizado;

Quinto: Que, respecto a lo descrito en el punto *ii)* del segundo considerando de la presente resolución, de la revisión de las actuaciones inspectivas de investigación observamos que el inspector comisionado verificó en la planilla electrónica y en las boletas de pago exhibidos por la inspeccionada, la diferencia remunerativa en perjuicio del personal afiliado en los trabajadores obreros: descargadores, operadores y ayudantes de formado, operadores de tractores y montacargas, sacadores, personal de molienda, conforme se consigna en los cuadros obrantes a fojas 131 y 132 de autos. De dicha información se desprende que la inspeccionada aumentó la remuneración a algunos de los trabajadores no sindicalizados, excluyendo de este aumento a los sindicalizados detallados en el Cuadro (obrante a fojas 135 de autos) que abarca a 22 trabajadores afiliados al sindicato, afectados por discriminación por razón sindical en relación a la remuneración. Asimismo, durante las actuaciones inspectivas la inspeccionada no justificó ni presentó medio probatorio alguno que contradiga lo verificado por el inspector, esto es, el hecho de no aumentar a los trabajadores sindicalizados;

Sexto: Que, en este sentido, debemos tener presente que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 47° de la Ley, los hechos verificados por los Inspectores comisionados, plasmados en el Acta de Infracción, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que pueda aportar la inspeccionada, en uso de su derecho de defensa; en consecuencia, tenemos que las conclusiones de las investigaciones inspectivas a la que el inspector actuante arribó en el presente caso, en el ejercicio regular de sus funciones, se presumen ciertas dado que, la inspeccionada, no ha expuesto fundamento y/o presentado pruebas suficientes que desestimen lo verificado por el inspector, habiéndose valorado los argumentos de la apelación, que resultan ser los mismos que los de su escrito de descargo; por lo que, en aplicación de la norma antes citada, se presumen ciertos los hechos expuestos en el Acta de Infracción;

Séptimo: Que, en cuanto a lo indicado en el punto *iii)* del segundo considerando de la presente resolución, advertimos que se llevaron a cabo una visita inspectivas y cinco comparencias con la finalidad que la inspeccionada acredite el cumplimiento de las obligaciones socio laboral respecto de cesar los actos de discriminación salarial por razón sindical, debiendo reintegrar las remuneraciones de los meses de octubre a diciembre de 2013 a los trabajadores sindicalizados; sin embargo no lo hizo, de manera que el inspector comisionado extendió una medida inspectiva de requerimiento al detectar la conducta infractora, concediendo un plazo oportuno para acreditar la subsanación; llegado el día de la verificación de medidas adoptadas, la inspeccionada no acreditó la justificación objetiva y razonable para dicho tratamiento salarial diferenciado vulnerando así, el principio de igualdad salarial para un trabajo de igual valor, conforme se señala en el Acta de Infracción. Por consiguiente lo alegado por la inspeccionada carece de veracidad siendo desvirtuado por el inferior jerárquico en la resolución apelada en este extremo;



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 891-2014-MTPE/1/20.43

Octavo: Que, finalmente, amerita indicar que de la revisión y análisis de los actuados en la etapa investigatoria, reflejados en el acta de infracción, así como de la resolución apelada, y teniendo en cuenta lo dilucidado en los considerandos precedentes, se advierte que tanto el inspector comisionado como el inferior jerárquico, han expuesto los hechos probados y las razones jurídicas y normativas que justifican el acto adoptado, observando en estricto los principios y disposiciones legales contenidas en la Ley, su Reglamento, normas modificatorias y complementarias, habiendo cumplido consecuentemente con la observancia del debido proceso, señalado en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General" aprobado por Decreto Supremo N° 06-2017-JUS<sup>4</sup>, aplicable supletoriamente al presente procedimiento, de conformidad con el artículo 43° de la Ley, al haberse pronunciado sobre los argumentos de defensa de la inspeccionada en estricta observancia de la motivación como requisito esencial de validez del acto administrativo y en estricto respeto del Principio de Legalidad; y teniendo presente que la inspeccionada no aporta nuevos medios probatorios que permitan efectuar un razonamiento distinto, es procedente confirmar la resolución venida en alzada;

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por ley,

**SE RESUELVE:**

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 337-2014-MTPE/1/20.43, de fecha, 05 de mayo de 2014, emitida por la Tercera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, la misma que impone multa por la suma total de S/ 13, 376.00 (Trece mil trescientos setenta y seis y 00/100 Soles) habiendo causado estado, toda vez que, contra las resoluciones administrativas de segunda instancia, no procede medio impugnatorio, al haberse agotado la vía administrativa; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.

ORIGINAL FIRMADO POR LA ABOG. MARIA  
MILAGROS DEL RÍO VASQUEZ DIRECTORA (e)  
DE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL  
TRABAJO.  
LO QUE NOTIFICO A USTED CONFORME A LEY

MMDRV/mar

<sup>4</sup> Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo: 1.1. Principio de legalidad.- "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. 1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. (...)".

THE UNIVERSITY OF CHICAGO  
LIBRARY  
540 EAST 57TH STREET  
CHICAGO, ILL. 60637