

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 228-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 371-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 030-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Sumilla: Actos de Hostilidad

Callao, 12 de mayo de 2017

VISTO: El recurso de apelación, interpuesto por la empresa **LAN PERÚ S.A.**, identificada con **RUC N° 20341841357**, mediante escrito de registro N° 033, presentado el 01 de octubre de 2014 en contra de la Resolución Sub Directoral N° 251-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 12 de agosto de 2014, 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

De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador

Mediante Orden de Inspección N° 371-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 05 de marzo de 2014, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones socio laborales referida a actos de hostilidad, las cuales estuvieron a cargo del inspector auxiliar de trabajo Víctor Hugo Laines Yáñez. Por lo que se concluyó el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción N° 188-2014, de fecha 12 de mayo de 2014, el cual, concluyó con la propuesta de multa por la comisión de una infracción **Muy grave** en materia de relaciones laborales de acuerdo al artículo 25.14 del RLGIT, al no contar con un motivo válido, razonable y justificable para publicar un afiche de absentismo en el comedor y área de Briefing, así como no haber solicitado permiso para publicar el nombre de la trabajadora afectada Eiko Maciel Murata Chavarri en dicha publicación.

De la Resolución Apelada

Con fecha 12 de agosto de 2014, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral N° 251-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por haberse acreditado infracciones graves en materia de relaciones laborales. Imponiendo a la recurrente una sanción económica por la suma de **S/. 19,000.00 (DIECINUEVE MIL CON 00/100 SOLES)**; por incumplimiento en las siguientes materias:

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 228-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 371-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
01	Socio laboral	Constitución Política del Perú [artículo 1°, 2° numerales 7,15,3,23] y TUO del D.L. 728 aprobado por D.S. 003-97-TR (art. 30 literal g)	Actos de hostilidad "a través de la publicación mensual en el comedor y en el área de Brifing de LAN PERÚ S.A, de "Paneles de calidad"- RANKING TOP 20 DE ABSENTISMOS.	25.14 Artículo 25° y 48.1 artículo 48° Muy grave	1	S/ 19,000.00
Monto total de la deuda						S/ 19,000.00

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; considerándola arbitraria, desproporcionada y confiscatoria por lo que solicita que se revoque dicha resolución sustentándose principalmente en los siguientes argumentos:

i) El sujeto inspeccionado señala que no se ha acreditado debidamente la realización de actos hostilizados que atenten contra la dignidad de la mencionada trabajadora, toda vez que el inspector comisionado solo se ha referido a las disposiciones sobre inspección laboral sin realizar un debido análisis de la relación entre hechos y la normativa referida.

ii) A su vez indica que el inspector propuso una multa aplicando como base legal el artículo 31° de la Ley 28806 y 25.14 de su Reglamento, no especificándose el supuesto que se habría presentado en el presente caso. Además, indica que ni el inspector ni la primera instancia ha señalado cual sería elemento y/o documento objetivo sobre el cual se apoya la decisión de proceder a multar por la supuesta infracción normativa.

II. CUESTIONES EN ANÁLISIS

- Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.
- Determinar si corresponde confirmar la Resolución apelada, por haber incurrido el sujeto inspeccionado en las infracciones previstas en el RLGIT.

III. CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 251-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 12 de agosto de 2014, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/ 19,000.00 (DIECINUEVE MIL CON CON 00/100 SOLES)** por haber incurrido en infracción grave en materia de relaciones laborales e infracción muy grave en materia de labor inspectiva;

SEGUNDO: Que, a mérito del Acta de infracción N° 188-2014 que obra a fojas 01 a 06 del expediente, el inferior en grado impuso una sanción a la inspeccionada por incurrir en infracción muy grave en materia de relaciones laborales al realizar actos de hostilidad al haber publicado afiches de absentismo del personal desde diciembre de 2013 de manera mensual.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 228-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 371-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

TERCERO: Que, en consideración a los argumentos expuestos en el recurso de apelación presentado por la inspeccionada, es preciso señalar, que según la doctrina el Contrato de Trabajo es *"aquel acuerdo por el que una persona (trabajador) presta voluntariamente sus servicios -prestación de servicios-, de manera libre, por cuenta ajena, dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona física o jurídica (empleador o empresario) quien por su labor prestada le otorga una contraprestación (remuneración).*

Del citado concepto podemos advertir que los elementos esenciales de la relación laboral son: prestación personal, remuneración y subordinación. Este último elemento según Javier Neves Mujica *"es un vínculo jurídico entre el deudor y el acreedor del trabajo, en virtud del cual el primero ofrece su actividad al segundo y le confiere el poder de conducirla"*. De esta manera, se puede concluir que con la celebración del contrato el empleador adquiere el poder de dirección para conducir de la mejor forma las actividades laborales del trabajador.

CUARTO: En ese sentido, el artículo 9° del D.S. N° 003-97-TR de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL), señala que el empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores observando el criterio de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo. Sin embargo, cabe advertir que dicho poder está sujeto a límites, al no poder vulnerar los derechos de los trabajadores, debe ejercerse de acuerdo con los límites de razonabilidad.

De la citada normativa, se reconoce a favor del empleador la figura del *ius variandi* definida por el tratadista uruguayo Américo Pla Rodríguez como *"la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador"*.² De esta manera, dicha facultad que ostenta el empleador de efectuar y ejecutar cambios se deben sustentar en virtud de las necesidades de la empresa. Por tanto, al ser esta potestad proveniente de la libertad empresarial, deberá sujetarse a los límites de razonabilidad para salvaguardar los derechos de los trabajadores.

En ese sentido, si el ordenamiento laboral reconoce a favor del empleador la facultad de modificar las condiciones laborales, también establece una lista de causales que son considerados como actos de hostilidad referidas en el artículo 30° de la LPCL, los cuales si son alegados por el trabajador deberá optar excluyentemente, conforme lo dispuesto por el artículo 35° de la misma ley, por accionar para que cese dicha hostilidad o por la terminación del contrato de trabajo en cuyo caso demandará el pago de la indemnización a que se refiere el artículo 38°, independientemente de la multa y de los beneficios sociales que puedan corresponderle.

QUINTO: En lo que concierne a los actos de hostilidad, Jorge Toyama Miyagusuku, señala que: *"Los actos de hostilidad son las medidas adoptadas por el empleador que hacen insostenible el mantenimiento del vínculo laboral mediante conductas hostiles que obligan al trabajador a dar por terminada la relación de trabajo, dado que se evidencia la intención del empleador de "forzar" la figura de renuncia o el retiro voluntario del trabajador, a través de la imposición de*

¹ PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. "Derecho del trabajo". 7ª ed. Ed. Centro de Estudios Ramón Areces S.A. Madrid, 1999. Pág. 618.

² PLA RODRIGUEZ, Américo. "Curso de Derecho Laboral", Ed. Acall, Montevideo, 1978. T. II, vol. I, p.176; idem *ius variandi* en Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo en Homenaje al Profesor Mario L. Deveali, Ed. Heliasta, Buenos Aires, 1979, p. 204.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 228-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 371-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

dichas medidas, ejerciendo así un uso abusivo del poder de dirección y exceso en el uso del ius variandi.”³. Por lo que debe observar que, el ius variandi debe ejercerse de acuerdo al principio de razonabilidad, y que para dictar una decisión estas deben obedecer a necesidades de la empresa, y no a situaciones forzadas.

SEXTO: En atención al primer argumento de la inspeccionada, en el cual refiere que, no se ha acreditado debidamente la realización de los actos de hostilización -que afecten a la trabajadora-, es preciso señalar que conforme a los actos de inspección sito en el acta de infracción N°188-2014, se comprobó que en la visita de inspección de fecha 27 de marzo de 2014, al recorrer por el comedor y la sala de reuniones (*Brifing*) de LAN PERÚ S.A., ubicada en el segundo piso (mezzanine) del Aeropuerto Internacional Jorge Chávez, se observó la existencia de una publicación en el mural de dichos ambientes, denominada “RANKING TOP 20 DE ABSENTISMO”, donde figuraba una relación en la que aparece registrada la Srta. Eiko Maciel Murata Chavarri, entre otros trabajadores; que conforme detalla el inspeccionado a través de su representante, es un indicador de cumplimiento de rol, no precisándose si el incumplimiento de rol es por motivos justificados o injustificados.

De esta manera, respecto de los actos de hostilidad que argumenta la mencionada trabajadora, por parte de la empresa LAN PERÚ S.A, es preciso señalar que, a pesar de que, el empleador tiene la facultad de recopilar información y realizar una relación de su personal con mayor absentismo para una mejor gestión de los recursos, -siendo estos datos reales y fidedignos-conforme lo verificado por el inspector comisionado, tienen principalmente la naturaleza de información privada de cada trabajador, mereciendo la protección acorde con lo dispuesto en la Ley de protección de datos personales LEY N° 29733, la cual tiene como finalidad garantizar el Derecho Fundamental a la Protección de los Datos Personales, previsto en el artículo 2° numeral 6 de la Constitución Política del Perú, a través de su adecuado tratamiento, en un marco de respeto de los demás derechos fundamentales que en ella se reconocen. De esta manera, esta información al ser de carácter confidencial, se relaciona con la intimidad personal de cada trabajador en el centro de labores, por cuanto la empresa al tener el manejo de estos datos no puede facultarse de publicarlos, sin la debida autorización del trabajador. En ese sentido, se configura el actuar hostil por parte del inspeccionado, el cual afecta la dignidad del trabajador y por extensión su capacidad y rendimiento en el trabajo, toda vez que contrariamente a lo argumentado por el sujeto inspeccionado, sobre la finalidad de reforzar el compromiso de sus trabajadores respecto a su asistencia y puntualidad, no resulta razonable, ya que estas publicaciones mensuales, a nuestra consideración y en razón a lo argumentado por la trabajadora, no tiene impacto positivo alguno, por el contrario genera “Mobbing”⁴ en sus trabajadores.

Por otro lado, de lo actuado se aprecia que el sujeto inspeccionado no ha acreditado motivos facticos, razonables, justificables y jurídicos para realizar dicha publicación en las instalaciones de LAN PERÚ S.A., mediante paneles de calidad – servicio al pasajero que fueron verificadas por el inspector comisionado y en donde se encontraba a su vez el nombre de Eiko Maciel Murata Chavarri, como uno de los trabajadores con absentismo, toda vez que el empleador se ha excedido en el ejercicio de sus facultades de dirección ya que tales medidas no son razonables y no obedecen necesariamente a las necesidades de la empresa. Razón por la que, esta práctica

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. 2.ª ed. Gaceta Jurídica, Lima, 2008, p. 225.

⁴ Según Marlene Molero: “El mobbing podría ser definido como aquellas **conductas, actos u omisiones reiteradas y persistentes**, ejercidas sobre uno o más trabajadores por parte de sus compañeros, superiores o inferiores jerárquicos, que tienen por **objeto y por efecto, atentar contra su dignidad e integridad y crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante, ofensivo o degradante, susceptible de afectar sus condiciones de trabajo o la continuidad del vínculo laboral.**”

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 228-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 371-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

mismo), proceder que se corrobora de los reportes establecidos en el Acta de infracción N° 188-2014.

SÉTIMO: Respecto del segundo argumento de apelación, se tiene que la inspeccionada señala que, al momento de resolver no se ha especificado el supuesto de hostilidad que se habría presentado en el caso de la Srta. Eiko Murata. Asimismo, indica que ni el inspector ni la primera instancia ha señalado cual sería el elemento y/o documento objetivo sobre el cual se apoya la decisión de proceder a multar por la supuesta infracción normativa

De los hechos verificados por el inspector comisionado en su visita de fecha 27 de marzo de 2014, se observa, que, el empleador publicó una relación de los trabajadores con mayor absentismo en los cuales aparece mencionada la Srta. Eiko Maciel Murata Chavarri, indicándose que tal lista era un indicador de cumplimiento que tenía un interés para la gestión los recursos humanos.

Siendo así, es preciso señalar que, en nuestro modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, la defensa de la persona y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo de la sociedad y del Estado, según señala el artículo 1° de nuestra Constitución Política de 1993. De esta manera, se considera a la dignidad humana como la piedra angular de los derechos fundamentales de las personas, así como el soporte estructural de todo el edificio constitucional, tanto del modelo político como del modelo económico y social⁵, por lo que los medios para procurar su cumplimiento son precisamente los derechos fundamentales, los cuales se constituyen como una forma de tutelar de manera óptima al hombre en su dignidad y libertad⁶, en tanto son aquel conjunto de facultades e instituciones que, en cada momento histórico, concretan estas exigencias, las cuales deben ser reconocidas positivamente⁷.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional a través de la Sentencia 0050-2004-AI del 3 de junio de 2005, ha señalado que los derechos fundamentales son aquellas instituciones reconocidas por la Constitución y susceptibles de protección que permiten a la persona la posibilidad de desarrollar sus potencialidades en la sociedad. Además, vinculan la actuación de los poderes públicos, orientan las políticas públicas y, en general, la labor del Estado⁸, así como a la sociedad en su conjunto, por lo que se constituyen no sólo como atribuciones jurídicamente exigibles con las que cuentan las personas en tanto sujetos con dignidad, sino que también son valores que el Estado y la comunidad deben tutelar y resguardar⁹.

Asimismo, como consecuencia de nuestro vigente modelo de Estado social y Democrático de Derecho, se reconoce la existencia de los derechos sociales, destinados a procurar la vida digna de los ciudadanos, especialmente "a favor de quienes están en situaciones de desventaja social y económica"¹⁰. De esta forma, dentro de lo que se consideran derechos fundamentales "sociales" que reconoce nuestra Constitución Política encontramos a los derechos que rigen en el marco de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, fruto de la constitucionalización del Derecho del Trabajo. Estos derechos laborales cobran especial importancia en nuestro Estado

⁵ LANDA ARROYO, César. "Dignidad de la persona humana". En: Cuestiones Constitucionales. 2002. p. 110

⁶ HÄBERLE, Peter. "La libertad fundamental en el Estado constitucional". Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 1997. p. 259.

⁷ PÉREZ LUÑO, Antonio Enrique. "Los derechos fundamentales". Novena edición. Madrid: Tecnos. 2007. p. 46.

⁸ Sentencia del Tribunal Constitucional 0050-2004-AI del 3 de junio de 2005. Fundamento jurídico 72.

⁹ LANDA ARROYO, César. "Teorías de los derechos fundamentales". Op. cit. pp. 49-71.

¹⁰ LANDA ARROYO, César. "Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional". Lima: Palestra Editores. 2010. pp. 15-17.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 228-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 371-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Social y Democrático de Derecho, pues son un medio importante para lograr el bienestar y el desarrollo de las personas, garantizando así las condiciones dignas de existencia.

Por tanto, en el marco de la relación laboral, el empleador cuenta con diversas facultades, como el poder de dirección, el cual es "un poder privado derivado de la libertad de empresa y que incide sobre una relación laboral con la finalidad de adecuar los recursos humanos a las necesidades de la empresa para hacerla más competitiva.

La Constitución Política del Perú de 1993, reconoce en los incisos 6) y 7) de su artículo 2°, el derecho fundamental de todas las personas del respeto de su intimidad personal, especialmente en el campo de los servicios informáticos computarizados o no.

En ese mismo sentido, según lo establecido por el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 6712-2005-HC/TC, de fecha 17 de octubre del 2005, la intimidad es entendida como:

"[...] la posibilidad de excluir a los demás en la medida que protege un ámbito estrictamente personal, y que, como tal, resulta indispensable para la realización del ser humano, a través del libre desarrollo de su personalidad [...] La vida privada es un derecho fundamental en primordial relación con la intimidad. El último de ellos tiene una protección superlativa dado que configura un elemento infranqueable de la existencia de una persona [...]"

Asimismo, como bien señala el Tribunal Constitucional, el derecho a la intimidad permite que una persona pueda:

"[...] realizar los actos que crea convenientes para dedicarlos al recogimiento, por ser una zona ajena a los demás en que tiene uno derecho a impedir intrusiones y donde queda vedada toda invasión alteradora del derecho individual a la reserva, la soledad o el aislamiento, para permitir el libre ejercicio de la personalidad moral que tiene el hombre al margen y antes de lo social. Como lo señala este Colegiado en su sentencia del Expediente N.° 1797-2002-HD/TC, es el poder jurídico de rechazar intromisiones ilegítimas en la vida íntima o familiar de las personas. [...]"

Como puede apreciarse, el derecho a la intimidad reserva el conocimiento de determinada información personal o familiar de una persona a una esfera estrictamente privada, a fin de garantizar el libre desarrollo de su personalidad y su realización como ser humano.

Siendo así, el derecho a la intimidad protege a todas las personas de cualquier intromisión que pueda sufrir en su esfera privada, aun dentro de la relación laboral, gozando de una protección normativa nacional e internacional¹¹. Por lo que el reconocimiento de este derecho no solo tiene una protección constitucional, como se ha señalado anteriormente, sino que el artículo 14° del Código Civil de 1984, señala de forma expresa lo siguiente:

"La intimidad de la vida personal y familiar no puede ser puesta de manifiesto sin el asentimiento de la persona o si ésta ha muerto, sin el de su cónyuge, descendientes, ascendientes o hermanos, excluyentemente y en este orden."

¹¹ EXPEDIENTE N° 1058-2004-AA/TC, de fecha 18 de agosto del 2004, expedida por la Primera Sala del Tribunal Constitucional.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 228-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 371-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Asimismo, vulnerar este derecho fundamental constituye un delito regulado en los artículos 154° al 158° del Código Penal, que sanciona hasta con pena privativa de libertad la **violación de la intimidad personal** o familiar; recogiendo además la prohibición de revelar aspectos de la intimidad personal o familiar conocidas con motivo de una relación de trabajo, así como el uso indebido de archivos que tengan datos referentes a las convicciones políticas o religiosas y otros aspectos de la vida íntima de una o más personas.

Ahora bien, cabe destacar que, en el ámbito laboral, *“(…) la intimidad del trabajador, que es la parte del contrato sujeta a subordinación y dependencia, no puede quedar nunca sometida al poder directivo ni de control del empresario. En cambio, algunos aspectos de la vida privada del trabajador, en cuanto afectan a la relación jurídico-laboral, sí pueden ser materia de esa investigación y de control”¹².*

En consecuencia, resulta importante delimitar los alcances del derecho a la intimidad en la relación laboral, por cuanto el derecho del empleador a dirigir y conducir la relación laboral encuentra un límite material en los derechos fundamentales al trabajo, por lo que de acuerdo a lo enunciado por Kresalja Roselló y Ochoa Cardich, toda vez que señalan que la economía y el Estado existen en razón de la persona, por lo que las instituciones estatales y económicas no solo habrán de ser expresión del poder, sino que deberán responder siempre a su dignidad¹³.

De esta manera, conforme a los argumentos desarrollados y a los hechos antes verificados se tiene que al publicar una relación en la que se difunde el número de abstenciones de los trabajadores en una suerte de listado en donde se refleja que la Srta. Eiko Maciel Murata Chavarri, ocupa el primer lugar de dicha relación representando el mayor número de faltas en el mes anterior. Se entiende que estos datos al no tener alguna connotación meritoria ni de reconocimiento y sumado a ello una información estrictamente personal, el mismo que se encuentra en la esfera interna y reservada de su vida personal y laboral, por lo que no deben ser expuestos como tales, en una publicación que sólo conlleva a un detrimento a la imagen y moral de la trabajadora afectada, así como la posible afectación en su desempeño laboral, por lo que esta información al ser considerada como datos sensibles según la definición establecida en las disposiciones generales, artículo 2.5 de la Ley de Protección de datos personales, Ley N° 29733, no han sido tratados como corresponden según lo dispuesto en el artículo 13.6¹⁴ de la misma norma sobre el tratamiento de datos sensibles, en donde el empleador no tuvo en cuenta el consentimiento del trabajador ni se le comunicó de tales hechos, máxime que estos no atendían a motivos importantes de interés público para el resto de personal.

Por tanto, siendo estas acciones llevadas a cabo de manera unilateral e inconsulta por parte del empleador sin que se haya reconocido alguna justificación razonable para exponer información personal de sus trabajadores, se tiene que han vulnerado su derecho al honor y a la intimidad personal en el ámbito laboral, toda vez que se ha afectado la intimidad y dignidad del trabajador al entenderse que la publicación de dicha información de índole personal.

¹² PACHECO ZERGA, Luz. La Dignidad Humana en el Derecho del Trabajo. Ed. Arazandi, primera edición, España, 2007, pp.217-218.

¹³ KRESALJA ROSSELLÓ, Baldo y César OCHOA CARDICH. Op.cit. p. 40.

¹⁴ Artículo 13. Alcances sobre el tratamiento de datos personales.

(...)

13.6 En el caso de datos sensibles, el consentimiento para efectos de su tratamiento, además, debe efectuarse por escrito. Aun cuando no mediara el consentimiento del titular, el tratamiento de datos sensibles puede efectuarse cuando la ley lo autorice, siempre que ello atienda a motivos importantes de interés público.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 228-2014-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 371-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Como consecuencia al haberse expuesto una publicación que afecta al trabajador, cabe determinar esta conducta como vulneradora de su dignidad y a sus derechos fundamentales como persona, siendo catalogada como Muy grave conforme al artículo 31° de la LGIT. Asimismo, corresponde catalogar la misma en lo dispuesto por el artículo 25.14 en lo referido a cualquier acto que afecte la dignidad del trabajador o ejercicios de sus derechos constitucionales, siendo en este caso la publicación de información personal del trabajador sin su consentimiento.

OCTAVO: De lo expuesto, queda claro que el poder del empleador para modificar las condiciones de trabajo tiene límites, es decir, no es absoluto. Toda medida del empleador que busque modificar las condiciones de trabajo, debe superar el test de razonabilidad, es decir, las medidas adoptadas, deben ser razonables, objetivas, proporcionales y previsibles; de no superar dicho test, estaremos ante la existencia de un ACTO DE HOSTILIDAD.

SÉTIMO: En consecuencia, habiéndose efectuado la debida revisión de lo actuado y luego de haber meritado, los argumentos del inspeccionado, se concluye que lo actuado por el inspeccionado no logra enervar lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que no se encuentra asidero legal que desvirtúe lo constatado por el inspector y lo resuelto por la primera instancia, siendo ello así, y estando a lo expuesto corresponde acoger la sanción impuesta. Por lo expuesto, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 288806, 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 la empresa **LAN PERÚ S.A.** con **RUC N° 20341841357**, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO. - **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° **251-2014-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT** de fecha 12 de agosto de 2014.

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 41° de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR.

HÁGASE SABER. -




Gobierno Regional del Callao
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo

Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo