

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 116-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 297-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 052-2018-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 06 de junio de 2018.

Sumilla: Actos de Hostilización.

VISTO: El recurso de apelación interpuesto el 23 de marzo de 2018 por la empresa **PRODUCTOS TISSUE DEL PERÚ S.A.** con RUC Nº 20266352337, en contra la **Resolución Sub Directoral Nº 220-2017-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 25 de octubre de 2017**, 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.

ANTECEDENTES:

De las actuaciones inspectivas y el procedimiento sancionador

Mediante Orden de Inspección Nº 297-2017-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 03 de abril de 2017, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a la empresa **PRODUCTOS TISSUE DEL PERÚ S.A. (en adelante PROTISA S.A.)**, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones referidas a Remuneraciones y Actos de hostilización, siendo esta última materia ampliada en fecha 28 de abril de 2017 a petición del inspector de trabajo comisionado, las actuaciones inspectivas estuvieron a cargo del Inspector de trabajo Raúl Francisco Tineo Quispe. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 090-2017 de fecha 05 de mayo de 2017, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de dos infracciones una muy grave de acuerdo al artículo 25º núm. 25.14 y una grave conforme al artículo 24º núm. 24.5 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (D.S. 019-2006-TR); **la primera (muy grave)**, por incurrir en actos de hostilidad contra el trabajador Melendez Torrejón Victor Martín y **la segunda (grave)**, por no haber acreditado el reintegro de las remuneraciones, en perjuicio del mismo trabajador antes mencionado. Por lo que la propuesta de multa se ha basado en los incumplimientos al trabajador afectado de conformidad con lo establecido en el numeral 48.I, del artículo 48 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo D.S. Nº 019-2006-TR.

De la Resolución Apelada

Con fecha 25 de octubre de 2017, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 220-2017-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de una infracción muy grave en materia de relaciones laborales: i) por incurrir en actos de hostilidad contra el trabajador Meléndez Torrejón Víctor Martín. Imponiendo a la inspeccionada una sanción económica total equivalente a S/. 20,250.00 (VEINTE MIL DOSCIENTOS CINCUENTA CON 00/100 NUEVOS SOLES); no obstante, de acuerdo a lo señalado en el párrafo tercero de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30222, la cual modifica a la Ley Nº 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se le impuso la reducción al 35% del total, graduándose el monto a la suma total de **S/. 7,087.50 (SIETE MIL OCHENTA Y SIETE CON 50/100 SOLES)**; por incumplimiento en la siguiente materia:

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 116-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 297-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
001	Relaciones Laborales	Art. 30º del TUO DS. Nº 003-97-TR.	Los actos de hostilidad y el hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales	25.14º artículo 25º Muy Grave	01	S/. 20,250.00
MONTO TOTAL						S/. 20,250.00
REDUCCIÓN AL 35% DE LA DEUDA TOTAL						S/. 7,087.50

Del recurso de apelación

Dentro del plazo establecido por Ley, la inspeccionada interpone recurso de apelación en contra de la resolución mencionada ut supra; sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

1. Afectación al debido procedimiento y al principio de legalidad al señalarse que PROTISA sancionó inválidamente al Sr. Meléndez pues se basó únicamente en la declaración del Supervisor Robledo.
2. Afectación al Principio de legalidad y tipicidad al señalar que la suspensión sin goce de haberes impuesta al Sr. Meléndez es inválido pues no se le dio oportunidad de ejercer su derecho de defensa.
3. Afectación al principio de legalidad por imponer requisitos no establecidos como legalmente obligatorios para sancionar disciplinariamente al Sr. Meléndez.
4. La sanción disciplinaria Impuesta por PROTISA al Sr. Meléndez es legalmente válida.

CUESTIONES EN ANÁLISIS:

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

CONSIDERANDO:

BASE NORMATIVA DE APLICACIÓN AL PRESENTE CASO

PRIMERO: Nuestra normativa vigente, en el artículo 25º inciso h) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nro. 728, aprobado mediante Decreto Supremo Nro. 003-97-TR, regula el abandono y las ausencias justificadas, utilizada por el sujeto inspeccionado; al respecto indica:

h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 116-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 297-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones. [...]..

Asimismo, de acuerdo al artículo 37º del Reglamento de la Ley de Fomento de Empleo D.S. N° 001-96-TR, se tiene:

Artículo 37º.- Para que no se configure el abandono de trabajo, previsto en el inciso h) del Artículo 58 de la Ley, toda ausencia al centro de trabajo, deberá ser puesta en conocimiento del empleador, exponiendo las razones que la motivaron, dentro del término del tercer día de producida, más el término de la distancia. El plazo se contará por días hábiles, entendiéndose como tales los laborables en el respectivo centro de trabajo.

En ese sentido, según se aprecia del mencionado precepto, este Despacho considera que existe un procedimiento previo antes de la imposición de una sanción, tanto a nivel del trabajador como del empleador.

SEGUNDO: Por otro lado, debemos señalar que como parte funcional de los órganos administrativos del Estado se debe tener en cuenta que **el debido proceso en las actuaciones de la administración pública**, señalada en el artículo 139º de la Constitución Política de Perú, dentro de los cuales, el inciso 3 del mencionado artículo establece la **obligación de observancia del debido proceso**, entendido éste, como aquel derecho que tiene de toda persona natural o jurídica de invocar y exigir a un órgano el respeto de un conjunto de principios procesales, para que una controversia pueda resolverse con auténtica justicia y garantía ***que no solo se restringe al nivel judicial, sino que también se extiende y es exigible ante las actuaciones de la administración; al respecto, el Tribunal Constitucional en su sentencia emitida en el expediente 3891-2011-PA/TC, indica:***

*“Como ha tenido oportunidad de establecer este Tribunal en más de una oportunidad, el derecho al debido proceso previsto por el artículo 139.3º de la Constitución Política del Perú, **aplicable no sólo a nivel judicial sino también en sede administrativa e incluso entre particulares**, supone el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos y conflictos entre privados, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto que pueda afectarlos”*.(el resaltado es nuestro)

“El derecho al debido proceso, y los derechos que contiene son invulnerables, y, por tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto – por parte de la administración pública o privada de todos los principios y derechos normalmente invocados en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139º de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)”.

En esa misma línea, el inciso 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General -Ley 27444- regula la garantía del debido procedimiento, al respecto indica: ***“Los administrados***

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 116-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 297-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprenden el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho” (el resaltado es nuestro.)

Asimismo, el literal a) del artículo 44º de la Ley General de Inspección del Trabajo –*Ley 28806*– señala respecto del debido procedimiento lo siguiente: *“Observación del debido proceso, por el que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y **obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho.**”*, concordado con el literal f) del artículo 54º del D.S. N° 019-2006-TR, el cual prescribe de manera expresa que la responsabilidad que se le impute a los sujetos responsables del cumplimiento de las normas laborales **debe expresar su fundamento fáctico, esto es, debidamente motivado.** (El resaltado es nuestro.)

Además, el artículo 139.5º de la Constitución, establece la obligación de los órganos jurisdiccionales a emitir sus resoluciones con la **debida motivación**, siendo esta una garantía fundamental en los supuestos en que la decisión emitida, afecta de manera negativa la esfera o situación jurídica de las personas, garantizando que las resoluciones emitidas sean fundamentadas en datos objetivos proporcionados por el ordenamiento jurídico y no en el mero capricho de los juzgadores; al respecto el Tribunal Constitucional en su sentencia emitida en el expediente 728-2008-PA/TC, señala los vicios de motivación que pueden presentarse, estando dentro de estos los siguientes:

*a) **Inexistencia de motivación o motivación aparente.** Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, **en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión** o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico.* (El resaltado es nuestro.)

*b) **Falta de motivación interna del razonamiento.** La falta de motivación interna del razonamiento [defectos internos de la motivación] se presenta en una doble dimensión; por un lado, cuando existe invalidez de una inferencia a partir de las premisas que establece previamente el Juez en su decisión; y, por otro lado, **cuando existe incoherencia narrativa**, que a la postre se presenta como un discurso absolutamente confuso incapaz de transmitir, de modo coherente, las razones en las que se apoya la decisión. Se trata, en ambos casos, de **identificar el ámbito constitucional de la debida motivación mediante el control de los argumentos utilizados en la decisión asumida por el funcionario que emite su pronunciamiento; sea desde la perspectiva de su corrección lógica o desde su coherencia narrativa.***

*d) **La motivación insuficiente.** Se refiere, básicamente, **al mínimo de motivación exigible atendiendo a las razones de hecho o de derecho indispensables para asumir que la decisión está debidamente motivada.** Si bien, como ha establecido este Tribunal en reiterada jurisprudencia, no se trata de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, la insuficiencia, vista aquí en términos generales, sólo resultará relevante desde una perspectiva constitucional si es que la ausencia de argumentos o la “insuficiencia” de fundamentos resulta manifiesta a la luz de lo que en sustancia se está decidiendo.* (El resaltado es nuestro.)

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 116-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 297-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

TERCERO: Sumado a la base normativa referida, es importante señalar además lo prescrito en el artículo 9º del D.S N° 003-97-TR, el mismo que precisa la potestad sancionadora del empleador como parte de sus atribuciones:

Artículo 9º.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

CUARTO: Con relación al **primer y segundo argumento** sustentado por la inspeccionada mediante el cual señala la "Afectación al debido procedimiento y al principio de legalidad por señalar que PROTISA sancionó inválidamente al Sr. Melendez pues se basó únicamente en la declaración del Supervisor Robledo" y "Afectación al Principio de legalidad y tipicidad al señalar que la suspensión sin goce de haberes impuesta al Sr. Meléndez es inválido pues no se le dio oportunidad de ejercer su derecho de defensa". Se debe señalar que, el documento que obra a fojas 56 del expediente de investigación y que la apelante pretende validarlo como un informe y no una mera manifestación, basándose en el hecho de que tendría esta categoría pues quien la emitió fue un Supervisor en cumplimiento de sus obligaciones, no sería suficiente para que la apelante le otorgue tal condición a dicho reporte por su mero parecer, pues como es de conocimiento general la emisión de un documento de la calidad de un informe debe reunir ciertas características propias de dicho documento tanto estructuralmente y como de fondo. Sobre todo, porque a través de este documento se busca transmitir la información precisa respecto de un asunto específico, por lo que no se aprecia al menos una estructura formal referencial que pueda establecerse para un documento como el mencionado en la figure elementos como un Texto central, Título en la que se indique el tema, señalamiento de un propósito para orientar la lectura del mismo, un Método para ayudar a comprender y valorar mejor la información contenida en un informe, si se precisa el modo en que se llevó a cabo la obtención y el registro de los datos, un resultado, por la cual se ordene toda la información y conclusiones en donde se efectúen los comentarios finales.¹ Es decir, no es posible, según lo observado en el escrito obrante a fojas 56, observar ninguno de estos elementos básicos que al menos pudieran requerirse para la elaboración de un informe, por lo que coincidimos en señalar con la inferior en grado que tal documento es una simple manifestación o reporte, la cual simplemente comunica un suceso de manera referencial, más aun cuando ninguno de los hechos señalados han sido refrendados por algún medio probatorio que sustente lo señalado.

QUINTO: Con relación al **tercer argumento** de la apelación, por la que refiere que "Afectación al principio de legalidad por imponer requisitos no establecidos como legalmente obligatorios para sancionar disciplinariamente al Sr. Meléndez", se debe señalar, que la afirmación realizada por la apelante no es correcta y ello en razón a que en el punto 2.3.3 de la Resolución Sub Directoral 220-2017, la inferior en grado señala que conforme al artículo 49º del Reglamento Interno de Trabajo de PROTISA S.A.

(...) Toda inasistencia al centro de trabajo, para la cual no se haya otorgado permiso correspondiente, deberá ser justificada como cuestión previa para reincorporarse a sus

¹ Informe o reporte. En *Guía de Apoyo examen de competencias de la experiencia educativa: Lectura y redacción a través del análisis del mundo contemporáneo*. Extraído el 29 de abril de 2012 del sitio web de la Universidad Veracruzana <http://www.uv.mx/dgda/afbg/estudiantes/periodo/documents/AntologiaapoyoLyR09.pdf>

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 116-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 297-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

labores. La justificación deberá comprender la presentación de los documentos pertinentes que acrediten la justificación de la inasistencia. Si la explicación no fuese satisfactoria el trabajador se hará acreedor de la sanción correspondiente.

La Sub Dirección, agrega que siendo ello así "no consta en autos la oportunidad que le dio la administrada al trabajador para que proceda a dar su justificación, no obstante, a ello, le curso una carta el 23 de febrero del presente, comunicándole la medida disciplinaria adoptada y procedió a efectuar el descuento correspondiente por la inasistencia injustificada".

Como se observa en primer lugar, la inferior en grado motiva el hecho de que con respaldo normativo (artículo 49º del reglamento de la propia empresa); asimismo, explica que la condición establecida en este precepto normativo señala que toda inasistencia debe ser justificada con documentos, lo que contrario significa que la apelante le debe otorgar un plazo para que esta acredite su inasistencia y ponerle en conocimiento que de lo contrario se tomarán las medidas pertinentes, procedimiento que no ha sido realizada por la apelante.

Por otro lado, con relación al argumento meramente referencial señalado por la apelante en cuanto señala que sin autorización el trabajador, pretendió cambiar de turno con un compañero de trabajo, se debe señalar al igual que la Sub Dirección en el mismo punto (2.3.3), que al no haber demostrado con medios probatorios tal aseveración que la acredite y sobre todo si esta tal y como señala la apelante "sólo se pretendió" y no se materializó, no puede ser considerado como falta atribuible a sanción.

Finalmente, con relación a las reiteradas faltas en las que incurrió el trabajador anteriormente, se debe señalar que estas fueron cometidas en años diferentes (2007-2013) y en situaciones ajenas y que no guardan relación alguna con la sujeta a análisis, razón por la que el argumento señalado en este extremo por la apelante no enerva lo resuelto por la inferior en grado.

SEXTO: En relación al **cuarto argumento de la apelación**, por el que la apelante señala que "La sanción disciplinaria impuesta por PROTISA al Señor Meléndez es legalmente válida", se debe señalar que al referir que legalmente el establecimiento de un empleador imponga una sanción disciplinaria a un trabajador por una infracción de este, es totalmente válido, pues esta es una característica de la potestad sancionadora que posee todo empleador, pues recordemos que el artículo 9º del D.S. N° 003-97, establece que, a través de esta atribución, se permite que los empleadores sancionen a sus trabajadores cuando estos incumplan con alguna obligación impuesta u orden impartida. Razón por la que, se debe tener en cuenta que el ejercicio del poder disciplinario para el establecimiento de sanciones, sólo puede hacerse efectivo como consecuencia de una falta laboral cometida por un trabajador y cuando el empleador siga con el procedimiento previo, pues el solo hecho de contar con la atribución disciplinaria no le otorga al empleador legitimidad para imponer una sanción, es decir es necesario que se verifique la existencia de una falta laboral y que se haya realizado el procedimiento previo. Por lo que en el caso concreto, en vista que la apelante no le otorgó el plazo, ni la opción de realizar el descargo correspondiente al Sr. Martín Melendez Torrejón; y por el contrario, procedió directamente a emitirle una medida disciplinaria -al tercer día de la inasistencia cometida por el trabajador-, cuando lo primero que debió realizar es otorgarle un plazo de (03) días hábiles, conforme lo establece el artículo 37º de D.S. N° 001-96-TR, para que este pueda realizar el descargo del porqué de su inasistencia, se aprecia que la apelante no siguió con el procedimiento disciplinario conforme a ley, generando indefensión al trabajador, por lo que la sanción impuesta no es válida, razón por la que el argumento presentado por la apelante en este extremo no enerva lo resuelto por la inferior en grado.

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 116-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 297-2017-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Por todo lo señalado:

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación presentado por **PRODUCTOS TISSUE DEL PERÚ S.A.**, con RUC N° 20266352337; en consecuencia,


Artículo Segundo.- **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 220-2017-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 25 de octubre de 2017, por las razones expuestas en la presente resolución.

Artículo Tercero.- Habiendo causado estado con el presente pronunciamiento al haberse agotado la vía administrativa, 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. MARCOS PIERO MOGROVEJO CHAUCA
Director de Inspección del Trabajo