

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 095-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1692-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 079 -2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Callao, 03 de noviembre de 2017

SUMILLA: Libertad Sindical

VISTO: El recurso de apelación interpuesto mediante escrito con registro de ingreso Nº 01850, presentado el 20 de agosto de 2015 por la empresa LIMA AIRPORT PARTNERS S.R.L, identificado con RUC Nº 20501577252, en contra de la Resolución Sub Directoral Nº 122-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 18 de mayo 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 1692-2014-GRC/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 05 de diciembre de 2014, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones socio laborales referidas a planillas o registros que la sustituyan (registro trabajadores y otros en planilla, formalidades de la planilla y entrega de boletas de pago al trabajador y sus formalidades), relaciones colectivas (convenios colectivos, libertad sindical – licencia sindical, cuota sindical, entre otros-) y discriminación en el trabajo (por razón sindical), las cuales estuvieron a cargo del inspector de trabajo Ricardo Dante, Cerna Obregón. Por lo que se concluyó el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción Nº 057-2015, de fecha 25 de febrero de 2015, el cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de dos infracciones **muy graves**, siendo la primera por “afectación a la libertad sindical (Organización Sindical)” y la segunda infracción **muy grave** por “discriminación en el trabajo, por razón sindical”; estando la primera infracción de acuerdo al núm. 25.10 del artículo 25º y la segunda al numeral 25.17 del art. 25º del RLGIT correlativamente.

De la Resolución Apelada

Con fecha 18 de mayo de 2015, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral Nº 122-2015-GRC/GRDS-DRTPE-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada “LIMA AIRPORT PARTNERS S.R.L.”, por haber vulnerado la Constitución Política arts. 23º y 28º; D.S 01-2003-TR; TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (art. 4º), atentando contra la Libertad Sindical, al vulnerar la actividad sindical con respecto de la Asamblea General Extraordinaria del 26 de agosto de 2013, siendo que el número de trabajadores afectados son (412), imponiéndose a la recurrente una sanción económica total por la suma de **S/. 231,000.00 (DOSCIENTOS TREINTA Y UNO MIL CON 00/100 SOLES)**; por incumplimiento en la siguiente materia:

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 095-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1692-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Nº	MATERIA	NORMATIVA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO INFRACTOR (RLGIT)	TRABAJADORES AFECTADOS	MONTO DE MULTA
01	Socio laboral	Constitución Política arts. 23º y 28º D.S. 01-2003-TR; TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (art. 4º)	Libertad Sindical	25.10 núm. Artículo 25º muy grave	412	S/ 231,000.00
MONTO TOTAL						S/ 231,000.00

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Dentro del plazo establecido por Ley, en fecha 20 de agosto de 2015, la inspeccionada interpone recurso de apelación en contra de la resolución mencionada ut supra; el mismo que solicita se **REVOQUE** la multa, que por sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

- i) El sujeto inspeccionado señala que el acto que tuvo lugar el día 26 de agosto de 2013, en instalaciones de su empresa se trató de un "plantón" y no una asamblea extraordinaria.
- ii) Que, al quedar acreditado que lo realizado por los miembros del sindicato SUTRALAP, no fue una asamblea, resultaba valido buscar esclarecer los hechos suscitados durante el plantón.
- iii) Que, no se ha afectado el derecho de defensa de los miembros del sindicato de la empresa LAP.
- iv) Finalmente, la inspeccionada alega no haber cometido infracción alguna por la que deba ser sancionada.

II. 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.

III. CONSIDERANDO

PRIMERO: Que, mediante Resolución Sub Directoral Nº 122-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 18 de mayo de 2015, se impuso a la apelante una sanción económica de multa ascendente a la suma de **S/ 231,000.00 (DOSCIENTOS TREINTA Y UNO MIL CON 00/100 SOLES)** por haber incurrido en infracción muy grave en materia de relaciones laborales;

SEGUNDO: Que, a mérito del Acta de infracción Nº 1692-2014-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 05 de diciembre de 2014, que obra a fojas 01 a 24 del expediente de inspección, el inferior en grado impuso una sanción a la inspeccionada por incurrir en **infracción muy grave**, por haber atentado contra la Libertad Sindical, al vulnerar la actividad sindical con respecto de la Asamblea General Extraordinaria del 26 de agosto de 2013, siendo que el número de trabajadores afectados son (412).

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 095-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1692-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

TERCERO: En atención, al **primer argumento** realizado por el apelante, donde se señala que el acto que tuvo lugar el día 26 de agosto de 2013, en instalaciones de su empresa se trató de un "plantón" y no una asamblea extraordinaria.

En primera instancia, para realizar el análisis del presente argumento es necesario dilucidar cuando estamos frente a un "plantón" y cuando frente a una "asamblea extraordinaria". Carlos Mejía Sostiene¹: (...) Un "plantón" es un mecanismo de presión social, en el que se trata de influir en la conducta del empleador para sensibilizarlo, sobre un reclamo específico. Asimismo, un plantón está formado por un grupo de personas con carteles y pancartas que gritan en la calle, al frente o cerca de una empresa (...).² El mismo autor refiere que la naturaleza de éste se encuentra inmersa en el ejercicio de los derechos constitucionales fundamentales: libertad de reunión y libertad de expresión. Sin embargo, debemos tener en cuenta que no es una medida o acción regulada por la legislación laboral, razón por la cual el plantón muestra características de las modalidades irregulares establecidas en el art. 81º (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) "*cualquier paralización en la que los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo y la obstrucción del ingreso al centro de trabajo*".

Por otro lado, la doctrina define la Asamblea extraordinaria: como aquella que tiene lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización, con la sola finalidad de tomar acuerdos respecto de las materias específicas que se señalen en el respectivo aviso de citación, que por lo general son asuntos relacionados con la realización de nuevos proyectos, modificación de los estatutos, la disolución y liquidación del sindicato, así como todos aquellos asuntos que se consideren de suma importancia para el buen funcionamiento y cumplimiento de los objetivos del sindicato.

Por lo que, con los criterios conceptuales fijados se puede conjeturar que en el presente caso las acciones realizadas por los trabajadores pertenecientes a SUTRALAP, el día 26 de agosto de 2013, no se ajustan a las características propias de una asamblea extraordinaria, toda vez que después de lo visualizado en los anexos 2-C, 2-E, se verifica, la presencia de carteles con contenido como "*LAP no somos Limosneros*", "*No hay obligación no afiliados*", "*60 ns... aumento S/. 600.00, rechazo... cierre*", "*Juan ... ya basta ... intrusiones*", "*Desnaturalizados contratos*" en los que se trata de influir en la conducta del apelante sobre un reclamo específico, asimismo se pueden visualizar a los trabajadores portando instrumentos típicos de una huelga como "un megáfono y dos chicharras" que están siendo usadas, por otro lado se observa que el desplazamiento realizado por -SUTRALAP- se dio tanto dentro del Aeropuerto -sala de embarque-, estacionamiento y afueras del aeropuerto, agregando a ello la presencia de efectivos policiales, todos estos elementos que no son típicos de una asamblea extraordinaria, contrario sensu, si lo son de un "plantón" o de una Huelga.

Razón por la que, en este extremo se considera que el acto realizado por los trabajadores de SUTRALAP, el día 26 de agosto de 2013, en las instalaciones de la apelante es un "PLANTON".

CUARTO: Que, en atención al **segundo argumento** expuesto por la apelante, respecto a que al quedar acreditado que lo realizado por los miembros del sindicato SUTRALAP, no fue una asamblea, resultaba válido buscar esclarecer los hechos suscitados durante el plantón.

¹ Mejía, Carlos "*Manual para hacer plantones sindicales*" <http://www.sindicalistas.net/2012/03/manual-para-hacer-plantones-sindicales.html>

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 095-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1692-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Se debe tener en cuenta que, en razón al considerando que antecede la presente y en el que se ha determinado que las acciones realizadas por SUTRALAP, son las de un "PLANTON" y no las de una asamblea extraordinaria, se tiene que las acciones realizadas por la apelante como parte de un proceso de investigación preliminar no afecta el derecho a la libertad sindical, en primer lugar porque que el "Plantón" está considerado como un mecanismo irregular del ejercicio de huelga (art.81º LRCT) por lo que su uso no está amparada por la legislación laboral, en segundo lugar porque la consecuencia lógica del uso de un mecanismo irregular -en este caso el usado por SUTRALAP- habilita al empleador a que haciendo uso de su potestad disciplinaria -unilateral-, aperturo procedimiento de investigación preliminar con la finalidad de esclarecer el porqué de los hechos suscitados, el día 26 de agosto de 2013, el mismo que fue motivado por la comisión de una falta. En tercer lugar, es necesario desarrollar los alcances referidos al poder de dirección y subordinación, para clarificar si la medida adoptada por el empleador -respecto de la toma de declaraciones- como parte de la investigación preliminar, es válida. Según la doctrina³, se debe tener presente que la subordinación supone la presencia de la facultad directriz, normativa y disciplinaria, que tiene el empleador frente a sus trabajadores, las cuales se concretizan en la organización del trabajo, el cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, elaboración de políticas y procedimientos que reflejan sujeción (protocolos o memorandos por ejemplo), imposición de sanciones disciplinarias (amonestaciones verbales o escritas), sometimiento a los procesos disciplinarios, dación de un correo electrónico interno de la empresa para facilitar y agilizar las coordinaciones, etcétera⁴. Situación por la que es necesaria detenernos y precisar la potestad sancionadora con la que cuenta el empleador, según TERRADILLOS, Edurne, el poder de dirección, como bien se ha señalado, no sería más que un poder moral si no estuviera **acompañado de la facultad de castigar las diversas infracciones de los trabajadores**, situación que más que obediencia, a lo sumo, lo que provocaría sería benevolencia (resaltado es nuestro), de lo señalado y para fines de la presente se debe tener presente, de lo ya verificado -en los anexos 2C y 2E-, que SUTRALAP, al haber procedido de manera irregular, la consecuencia lógica es que el empleador busque esclarecer por qué de la medida adoptada, toda vez que las acciones cometidas no eran las propias de una asamblea extraordinaria, razón por la que en el presente supuesto no se estaría vulnerando lo establecido en el (Artículo 4 LRCT) "*El Estado, los empleadores y los representantes de uno y otros deberán abstenerse de toda clase de actos que tiendan a coactar, restringir o menoscabar, en cualquier forma, el derecho de sindicalización de los trabajadores, y de intervenir en modo alguno en la creación, administración o sostenimiento de las organizaciones sindicales que éstos constituyen*", por otro lado las acciones tomadas en la investigación preliminar -declaraciones-, debió enmarcarse dentro de los parámetros que garanticen y no posicionen a los trabajadores investigados en situación de vulnerabilidad, asimismo, la apelante no debió considerar cuestionamientos -direccionados y cerrados- referente a otros compañeros por mencionar -¿Sabía el señor Jorge Chang a que se refería el cartel con la expresión "Juan ya basta de intrusiones"?; ¿Sabe usted si en la referida asamblea general extraordinaria sólo participaron trabajadores de Lima Airport Partners S.R.L.m o también lo hicieron personas ajenas a nuestras planillas?-, en los que se aprecie animo perverso y presión a los declarantes, más cuando la primera de las mencionadas hace referencia al secretario general del sindicato y la segunda se puede inferir que va direccionada a un tema ajeno a la investigación de porque?, por otro lado se debe señalar que la apelante no otorgo información -argumentando carácter confidencial- de lo concluido en la investigación preliminar ni el porqué de la sanción de establecida a Jorge Luis Chang Ramírez y Ana Carmen Aquino Arévalo .

QUINTO: En atención, al **tercer argumento** de la apelante, en el que señala que no se ha afectado el derecho de defensa de los miembros del sindicato de la empresa LAP.

³ TOYAMA, Jorge. Contratos de trabajo y otras Instituciones del Derecho Laboral. Lima: Gaceta Jurídica editores, 2008. pp. 50 y siguientes

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO DEL CALLAOEXPEDIENTE SANCIONADOR: 095-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1692-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

Sobre el mencionado, en primer lugar nos referiremos, a lo establecido en la Resolución Sub Directoral N° 122-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT, en la cual se señala que: "es necesaria la presencia de un abogado para la prestación de declaraciones dentro del procedimiento disciplinario, pues de lo contrario se estaría afectando el derecho de defensa", se debe observar que no existe presupuesto alguno en la normativa laboral vigente que señale que la no presencia de un abogado -en instancia privada y dentro de un procedimiento de investigación- genera afectación al derecho de defensa, asimismo se considera que la STC 2050-2002-AA/TC, es meramente referencial, pues como se ha observado la citada no guarda relación con la materia.

Es necesario señalar que las preguntas realizadas por el apelante (LAP) -que versan como anexos- en el proceso de investigación preliminar, no poseen contenido alguno que amerite la presencia de un especialista -abogado-, toda vez que las preguntas que se formularon fueron respecto a los hechos ocurridos el día 26 de agosto de 2013, no obstante es necesario notar, que: "si se afectaría el derecho de defensa -respecto a contar con la presencia de un abogado- si dicho supuesto estaría establecido en el reglamento interno de la empresa", empero al no estarlo, reafirmamos que la no presencia de un abogado, no genera la afectación del derecho de defensa sobre todo por encontrarnos en una etapa de investigación preliminar. Empero es necesario señalar que la Constitución reconoce el derecho de defensa en el inciso 14), artículo 139º, en virtud del cual se garantiza que los justiciables, en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, etc.), **no queden en estado de indefensión**. El contenido esencial del derecho de defensa queda afectado cuando, en el **seno de un proceso judicial**, cualquiera de las partes resulta impedida, por concretos actos de los órganos judiciales, de ejercer los medios necesarios, suficientes y eficaces para defender sus derechos e intereses legítimos.

Por lo que, de lo señalado, se deja a salvo el derecho -de quienes fueron sujetos a brindar sus declaraciones-, en la vía judicial, para que puedan cuestionar la validez del acto, si consideran que la obtención de las declaraciones podría contener vicios de voluntad.

SEXTO: En atención al **cuarto argumento** expuesto, la apelante alega no haber cometido infracción alguna por la que deba ser sancionada.

Se debe tener en cuenta que, en razón a los considerandos precedentes, y al haberse determinado en ellos que las acciones realizadas el día 26 de agosto de 2013, por parte de los trabajadores afiliados a SUTRALAP, en las instalaciones del Aeropuerto Jorge Chávez, edificio donde opera LIMA AIRPORT PARTNERS S.R.L., fueron las de un "Plantón" y no las de una Asamblea Extraordinaria, las acciones conexas a libertad sindical, respecto de ese evento en particular atribuidas al apelante no resultarían válidas; ello en razón de que SUTRALAP, adopto un mecanismo irregular "Plantón", por otro lado, como ya se ha establecido "en la instancia de investigación preliminar no es necesaria la presencia de abogados", en primer lugar porque no hay norma laboral vigente que la establezca como requisito -al menos en procedimiento disciplinario- y en segundo lugar, sobre todo si los actos llevados en esta etapa, son susceptibles de ser cuestionados posteriormente en vía judicial, razones por la que no se vulnera el derecho de defensa.

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;

SE RESUELVE:

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

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 095-2015-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
ORDEN DE INSPECCIÓN: 1692-2014-GRC/GRDS-DRTPE-SDIT

- Artículo Primero.-** Declarar **FUNDADO** el recurso de apelación presentado por la empresa **LIMA AIRPORT PARTNERS S.R.L.**, identificado con **RUC N° 20501577252**, por los motivos expuestos en la presente resolución, consecuentemente;
- Artículo Segundo.-** **REVOCAR** la **Resolución Sub Directoral N° 122-2015-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 18 de mayo 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


Abog. MIGUEL ANGEL PICOAGA VARGAS
Director de Inspección del Trabajo