

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
EXPEDIENTE SANCIONADOR: 006-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
Referencia: Orden de Inspección N° 932-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 012-2018-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT

Sumilla: Normas Socio Laborales

Callao, 09 de febrero de 2018.

VISTO: El Recurso de apelación interpuesto por **ELEKTRA DEL PERÚ S.A.** con **R.U.C N° 20383380643**, (en adelante la **inspeccionada - apelante**) mediante escrito con registro N° 06223, presentado con fecha 08 de noviembre de 2017, en contra la Resolución Sub Directoral N° **050-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT** de fecha 21 de febrero de 2017, (en adelante la **resolución apelada**) 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

Del procedimiento de actuaciones inspectivas y sancionador.

Mediante Orden de Inspección N° 932-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT de fecha 20 de setiembre del 2016, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado a la empresa **ELEKTRA DEL PERÚ S.A.**, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones referidas a **Discriminación en el trabajo -por razón sindical-, Relaciones Colectivas -Libertad sindical -licencia sindical, cuota sindical, entre otros- y Actos de hostigamiento**, siendo esta última materia ampliada en fecha 21 de setiembre de 2016 a petición del inspector de trabajo comisionado, Raúl Francisco Tineo Quispe. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción N° 277-2016, de fecha 24 de octubre de 2016, la cual, determinó la propuesta de multa por la comisión de tres infracciones dos graves de acuerdo a los artículos 45 núm. 45.1 y 25º núm. 25.14 -correlativamente- del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (D.S. 019-2006-TR); y una muy grave conforme los establecido en el artículo 46 núm. 46.10 del mismo cuerpo normativo (RLGIT); siendo la primera infracción (grave), por falta de colaboración de la inspeccionada hacia la Autoridad Administrativa de Trabajo, al haberse negado a suscribir la relación de los trabajadores donde se había consignado el horario de trabajo; la segunda (grave), por cometer actos de hostilidad que afectan la dignidad de los trabajadores; y la tercera infracción (muy grave) , por la inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan debidamente citadas, por el inspector de trabajo, siendo el número de trabajadores afectados (14) catorce; proponiendo el inspector comisionado una sanción económica equivalente ascendente a S/ 98,750.00 SOLES (NOVENTA Y OCHO MIL Y 00/100 SOLES).

Para efectos de la graduación de la presente sanción se ha aplicado el principio de razonabilidad y proporcionalidad, a que se refiere el artículo 47.3, del artículo 47º del D.S. N° 019-2017-TR, en concordancia con el numeral 3º del artículo 23º de la Ley N° 27444 "Ley de Procedimiento Administrativo General".

De la Resolución Apelada.

Con fecha 21 de febrero de 2017, la Sub Dirección de Inspección del Trabajo, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Sub Directoral N° 050-2017-GRC-GRDS/DRTPEC-DIT-SDIT, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por la comisión de dos infracciones muy graves: i) por que el sujeto inspeccionado ha

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
EXPEDIENTE SANCIONADOR: 006-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
Referencia: Orden de Inspección N° 932-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT

cometido actos de hostilización, que ha afectado la dignidad de (14) catorce trabajadores, al tenerlos sentados sin realizar ninguna actividad laboral (tal como se constató en fecha 21/09/2016); y ii) por la inasistencia del representante del sujeto inspeccionado a la diligencia citada para el día 28 de setiembre de 2016, en afectación de (14) catorce trabajadores. Imponiendo a la inspeccionada una sanción económica total equivalente a S/. 79,900.00 (SETENTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS Y 00/100 SOLES); no obstante, de acuerdo a lo señalado en el párrafo tercero de la Única Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 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/. 27,650.00 (VEINTISIETE MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y 00/100 SOLES); por incumplimiento en las siguientes materias:

N°	MATERIA	NORMA VULNERADA	CONDUCTA INFRACTORA	TIPO LEGAL (REGLAMENTO)	N° TRABAJADORES AFECTADOS	SANCIÓN IMPUESTA
01	Relaciones Laborales	Art. 30 lit. 6 TUD LPCL	Por qué el sujeto inspeccionado ha cometido actos de hostilización.	Numeral 25.14 del artículo 25° y artículo 48° núm. 48.1 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y modificatorias Muy grave	14	S/. 39,500.00
02	Relaciones Laborales	Arts. 9° y 36° núm. 36.3 de la Ley. N° 28806	Por la inasistencia del representante del sujeto inspeccionado a la diligencia citada para el día 28 de setiembre de 2016	Artículo 46° núm. 46.10 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y modificatorias Muy grave	14	S/. 39,500.00
MONTO TOTAL						S/. 79,000.00
REDUCCIÓN AL 35% DE LA DEUDA TOTAL						S/. 27,650.00

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; sustentando su posición principalmente en los siguientes argumentos:

- i) De las infracciones supuestamente detectadas
 - o Incurrir en actos de hostilidad contra 14 trabajadores y
 - o 1.2 No haber acudido a una diligencia programada para el día 28 de setiembre de 2016 a horas 9:00 horas.
- ii) Sobre los supuestos actos de hostilidad
 - o a) No hubo afectación de la dignidad de los trabajadores.
 - o b) Si es necesario un requerimiento previo de los trabajadores, más allá del inicio de acciones judiciales y
 - o c) Todo acto de hostilidad es subsanable.
- iii) Sobre la inasistencia como infracción a la labor inspectiva

CUESTIONES EN ANÁLISIS

- I. Determinar si los argumentos de la inspeccionada son amparables.

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
EXPEDIENTE SANCIONADOR: 006-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
Referencia: Orden de Inspección N° 932-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT

2. Establecer si corresponde confirmar, revocar o declarar la nulidad de la resolución materia de apelación. En ese orden de ideas, es necesario que este despacho determine, si lo desarrollado por el inspector comisionado, al momento de hacer la calificación de la infracción, obedece realmente a la sanción propuesta que objeta el apelante.

II. CONSIDERANDO

BASE NORMATIVA DE APLICACIÓN AL PRESENTE CASO

PRIMERO: Nuestra normativa vigente, en el artículo 30º inc. G del Decreto Legislativo Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, regula los actos de hostilidad equiparables al despido, señalando textualmente lo siguiente:

Artículo 30.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes

(...)

"g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador." (...).

SEGUNDO: Por otro lado, debemos señalar que conforme lo dispone el artículo 9º de la Ley N° 28806, se tiene la obligación del administrado de "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:

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

Quienes representen a los sujetos inspeccionados deberán acreditar tal condición si las actuaciones no se realizan directamente con ellos.

Toda persona, natural o jurídica, está obligada a proporcionar a la Inspección del Trabajo los datos, antecedentes o información con relevancia en las actuaciones inspectivas, siempre que se deduzcan de sus relaciones con los sujetos sometidos a la acción inspectiva y sea requerida para ello de manera formal

TERCERO: Asimismo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 36º numeral 3 del mismo cuerpo normativo, se tiene lo referente a las infracciones a la labor inspectiva, que a la letra señalan:

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO

DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

EXPEDIENTE SANCIONADOR: 006-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT

Referencia: Orden de Inspección N° 932-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT

Artículo 36.- Infracciones a la labor inspectiva

Son infracciones a la labor inspectiva las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Supervisores-Inspectores, Inspectores del Trabajo o Inspectores Auxiliares, establecidas en la presente Ley y su Reglamento.

Tales infracciones pueden consistir en:

(...)

3. La inasistencia a la diligencia, cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren (...).

ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO

CUARTO: Con relación al **primer argumento** de apelación, por el que la apelante señala que los citados (14) trabajadores no cursaron cartas de cese de actos de hostilidad, no cumpliendo el procedimiento debemos señalar:

Que, el procedimiento que versa en el artículo 35º de la LPCL -el cual hace referencia al artículo 30º del mismo cuerpo normativo-, está orientado como requisito para accionar **judicialmente**:

El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo razonable no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Motivo, por el cual es importante poner en conocimiento -recordar- a la apelante que, tanto la etapa inspectiva como el procedimiento sancionador forman parte de la procedimiento administrativo -sede administrativa-, la cual es totalmente "diferente a la judicial", razón por la cual la aplicación del procedimiento previo en el que se basa el argumento de la apelante como es el hecho de "cursar cartas de cese de hostilidad", de manera previa no es válida, pues este es un presupuesto previo para accionar judicialmente, más no administrativamente.

SEGUNDO.- Respecto al **segundo argumento de la apelación**, se debe señalar que:

Basta con que el inspector en una visita haya constatado, vulneración a la norma socio laboral, o afectación a los derechos fundamentales de los trabajadores, para que este se presuma cierta, además, debemos tener presente que lo señalado por el inspector comisionado no se limita a una mera aseveración, sino que esta fue acompañada con fotografías -anexo 1,2,3 y 4- fojas 2 del expediente sancionador, las cuales dan fe de las afirmaciones realizadas, pues se debe recordar al apelante que "Los hechos que el inspector señale en el acta de infracción se presumen ciertos" conforme lo establece el artículo 16º de la Ley 28806, que a la letra establece:

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
EXPEDIENTE SANCIONADOR: 006-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
Referencia: Orden de Inspección N° 932-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT

Artículo 16.- Actas de Infracción
(...)

Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. (...) negrita y cursiva es nuestra

No obstante, el mismo artículo señala, que cabe la posibilidad de desvirtuar tales afirmaciones presentando pruebas que demuestren lo contrario, pruebas que no fueron ofrecidas por la apelante como mecanismo de defensa, pues esta se limitó a referir que no hubo afectación a la dignidad, pero sin sustento alguno.

Respecto al argumento por el cual la apelante señala que todo acto de hostilidad es subsanable, debemos señalar que conforme señala el D.S. N° 012-2013-TR, en su artículo 49° se tiene que:

(...) Las infracciones son subsanables siempre que los efectos de la afectación del derecho o del incumplimiento de la obligación, puedan ser revertidos (...).

En el caso concreto el hecho de tener 14 trabajadores aislados y encerrados en una habitación, sin que realicen labor alguna, no puede ser subsanado pues la afectación esta realizada, siendo de suma importancia recordarle nuevamente que las acciones que los afectados puedan tomar en vía judicial es totalmente ajena al procedimiento administrativo. Lo último referido, por la que la apelante señala que para que **enmiende o subsane** una conducta supuestamente hostil, los afectados debieron ponerle en conocimiento para que este enmiende su conducta.

Tal afirmación sugiere en primer término la aceptación del acto hostil pues la empresa misma sugiere que se le debió poner en conocimiento su proceder hostil para que enmiende o subsane su conducta. Y en segundo término, refleja que su proceder le es tan connatural, que le es indiferente y que necesita que los trabajadores le pongan al tanto de su acto hostil para que lo pueda enmendar.

Por todo lo referido, el argumento presentado en este extremo no enerva lo señalado por la inferior en grado.

TERCERO: Con relación al **tercer argumento** de la apelante, sobre la inasistencia como infracción a la labor inspectiva, debemos señalar:

La apelante refiere que, para ellos, la sola inasistencia no puede ser considerada como una infracción, sino que además esta debe ser verificada.

En este extremo la empresa sugiere que la Autoridad Administrativa de Trabajo, sea la que averigüe el motivo de la su inasistencia de la apelante, es decir que realice las diligencias pertinentes para determinar por qué en fecha 28 de setiembre de 2016 no asistió a la diligencia programada, **en ves que ésta sea quien demuestre del porqué de su inasistencia, sobre todo cuando esta notificada válidamente en fecha 21 de setiembre 2016.**

Asimismo, la apelante pretende ir en contra de un precepto normativo como es el artículo 36 numeral 3 de la Ley 28806, el cual señala que se considerara como infracción a la labor inspectiva *"La inasistencia a la diligencia,*

DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CALLAO
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
EXPEDIENTE SANCIONADOR: 006-2017-GRC-GRDS-DRTPE-DIT-SDIT
Referencia: Orden de Inspección N° 932-2016-GRC/GRDS/DRTPE-DIT-SDIT

cuando las partes hayan sido debidamente citadas, por el Inspector del Trabajo o la Autoridad Administrativa de Trabajo y éstas no concurren”.

El proceder realizado por la empresa sólo demuestra falta de organización -a nivel empresarial- así como la poca predisposición para colaborar con la labor inspectiva, y ello se refleja pues de lo contrario hubiera tomado medidas preventivas para no inasistir a la diligencia programada,

Finalmente, se recalca que no existe vulneración ni al debido proceso, ni al derecho de defensa pues no es obligación ni función de la Autoridad Administrativa de Trabajo, averiguar ni analizar si hubo o no una intención lesiva, cuando es la empresa quien debió demostrar la inexistencia de tal intención.

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:

Artículo Primero. - Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por la empresa **ELEKTRA DEL PERÚ S.A., con RUC N° 20383380643**, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución

Artículo Segundo. - **CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 050-2017-GRC-GRDS-DRTPEC-DIT-SDIT de fecha 21 de febrero de 2017.

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.-

