Señoras:

URREGO CHUQUIHUANGA

FARFÁN OSORIO

MARTÍNEZ GARIBAY

Lima, 31 de enero de 2023. –

VISTOS: En audiencia pública, con el informe oral de la abogada de la empresa accionante e interviniendo como ponente la señora Jueza Superior **Urrego Chuquihuanga**.

ASUNTO: Viene en revisión a esta instancia la **Sentencia (Resolución N° 4)** de fecha 23 de marzo de 2022, obrante de folios 483 a 494, que declara fundada la demanda; en mérito al recurso de apelación interpuesto por la entidad demandada mediante escrito obrante de folios 503 a 508.

EXPRESIÓN DE AGRAVIOS:

La entidad expresa los siguientes agravios:

1. *El juzgado no ha considerado que el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0206-2013-PA-TC, estableció que cuando se está ante un procedimiento disciplinario es necesario "notificar" previamente a los implicados acerca de las faltas que se les imputan, a fin de que ejercen su derecho a la defensa, lo cual no realizó la empresa accionante con el trabajador Omar Machuca, por ello es indiscutible que se ha vulnerado el derecho al debido proceso y el derecho a la defensa.*

2. *Asimismo, la no existencia de una disposición legal que expresamente establezca un procedimiento previo, a la imposición de una sanción disciplinaria distinta al despido arbitrario, no se puede asumir como una postura que restringa derechos*

constitucionales, asumir ello, denotaría que todo empleador abusando de su facultad sancionadora, en forma arbitraria e irrazonable decida sobre la imposición de una medida disciplinaria en perjuicio de todo trabajador; más aún, cuando existe un pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia, en la Casación N° 4494-2017-Lima.

3. *La naturaleza jurídica de la medida inspectiva de requerimiento es la de ser una medida correctiva que tiene como objeto revertir los efectos de la ilegalidad de la conducta cometida por la inspeccionada de manera previa al inicio del procedimiento sancionador; en el presente caso el personal inspectivo, requirió a la entonces inspeccionada que en el plazo de seis (6) días hábiles acreditara el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales referidas a los actos que afectan el ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador Ornar Machuca; sin embargo, la accionante no cumplió.*

FUNDAMENTOS:

PRIMERO: Conforme lo señala el artículo 148° de nuestra Constitución Política del Estado, las resoluciones que causan estado, son susceptibles de impugnación mediante la acción contenciosa administrativa. Concordantemente con ello, el artículo primero del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2019-JUS, dispone ***"La acción contencioso administrativa prevista por el artículo 148° de la Constitución Política del Estado tiene por finalidad el control jurídico de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y a la efectiva tutela de los derechos e interés de los administrados."***

SEGUNDO: Asimismo, de acuerdo con lo dispuesto en la Cuarta Disposición Final del Decreto Supremo N° 011-2019-JUS, resulta de aplicación supletoria las normas previstas en el Código Procesal Civil. En ese sentido, el artículo 364° del código citado, establece que el recurso de apelación tiene por objeto que el órgano jurisdiccional superior examine, a solicitud de parte o de tercero legitimado, la resolución que le produzca agravio con el

propósito de que sea anulada o revocada, total o parcialmente; concordantemente con ello, en su artículo 370°, prescribe que la competencia del juez superior está limitada a resolver sobre los agravios expresados en la apelación, estando impedido de ir más allá de lo denunciado o fundamentar la decisión en hechos no invocados.

TERCERO: Del escrito demanda obrante de folios 37 a 45, se aprecia que la empresa accionante solicita se declare la nulidad total de la Resolución de Intendencia N° 433-2020-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de agosto de 2020 y de la Resolución de Sub Intendencia N° 218-2017-SUN AFIL/ILMSIRE4 de fecha 03 de julio de 2017; en consecuencia, se deje sin efecto la multa interpuesta de S/13,825.00 y el requerimiento de reintegrar las remuneraciones correspondientes al trabajador afectado. Asimismo, solicita se deje sin efecto el acta de infracción en la que se estableció que no adoptó medidas necesarias para cesar los actos de hostilidad en contra del trabajador Omar Alexis Machuca Abanto, por cuanto no se habría cumplido la medida de requerimiento de fecha 3 de agosto de 2016.

CUARTO: De la revisión de los actuados administrativos, se aprecia lo siguiente:

4.1. Mediante la **carta** de fecha 06 de abril de 2016, obrante de folios 59 a 61, ampliada mediante carta de fecha 06 de mayo de 2016, obrante de folios 69 a 71, el trabajador Omar Alexis Machuca Abanto solicitó a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, practique visita inspectiva a su centro de trabajo Tiendas por Departamento Ripley, por presuntamente haber vulnerado sus derechos socio-laborales.

4.2. En el **Requerimiento de Comparecencia** de fecha 3 de agosto de 2016, obrante de folios 300 a 302, se solicitó al sujeto inspeccionado - Tiendas por Departamento Ripley) lo siguiente: a) acreditar haber efectuado el reintegro de las remuneraciones dejadas de percibir por el trabajador Omar Alexis Machuca Abanto, por la sanción disciplinaria, suspensión de los 15 días hábiles, impuesta indebidamente pues no se le otorgó el derecho de defensa, antes de sancionarlo.

4.3. Mediante **Acta de Infracción N° 1965-2016-SUNAFIL/ILM** de fecha 12 de agosto de 2016, obrante de folios 315 a 323, se determinó que la empresa accionante sería responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas, para los cuales propone las sanciones contenidas en el numeral 25.14 del artículo 25° y el numeral 46.7 del artículo 46° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por Decreto Supremo N° 19-2006-TR y artículo 31° de la Ley N° 28806, en virtud a las verificaciones y constataciones que se realizaron, entre otras.

4.4. Mediante la **Resolución de Sub Intendencia N° 365-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3** de fecha 23 de abril de 2019, obrante de folios 387 a 397, se sancionó a entidad inspeccionada, con la suma de S/ 13,825.00, por incurrir en (1) una infracción en materia de relaciones laborales y en (1) infracción en materia de labor inspectora. Los cuales se habrían configurado por afectación del derecho de defensa y debido proceso del trabajador Omar Alexis Machuca Abanto, al no haberle otorgado la posibilidad de efectuar su descargo, tipificada en el numeral 25.14 del artículo 25 del RLGIT.

4.5. Finalmente, mediante la **Resolución de Intendencia N° 433-2020-SUNAFIL/ILM** de fecha 26 de agosto de 2020, obrante de folios 444 a 450, expedida Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL, se resolvió declarar infundado el recurso de apelación contra la citada resolución de Sub Intendencia. En consecuencia, a ello se sancionó al sujeto inspeccionado, con la suma de S/ 13,825.00; Agotándose de esta manera la vía administrativa.

QUINTO: Respecto a los ***agravios expuestos***, es necesario indicar que el **artículo 16°** de la **Ley Nº 28806** -Ley General de Inspección del Trabajo, respecto de las actas de infracción, señala: "(…) *los hechos constatados por los inspectores que se formalicen en las actas de infracción, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los*

documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten"; asímismo, en su **artículo 44°**, señala que el procedimiento sancionador se basa entre otros, en el principio de 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"*; y, en el principio de pluralidad de instancia, "*por el que las partes tienen la posibilidad de impugnar una decisión ante la Autoridad Administrativa de Trabajo"*. (subrayado agregado)

SEXTO: Asimismo, en lo referente a la potestad sancionadora del empleador, el artículo 9º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 establece lo siguiente:

> *Artículo 9.- 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. (El resaltado y subrayado es agregado)*

SÉPTIMO: En el presente caso, se aprecia que mediante Carta Nº OM-2016-ST de fecha 28 de marzo de 2016, obrante de folios 310, el Sub Gerente de Relaciones Laborales de Ripley Perú S.A invitó al Sindicato Único de Trabajadores del Grupo Ripley S.A. Perú a fin de exponer hechos detectados en el caso de su afiliado, Señor Omar Alexis Machuca y que dicho trabajador presente sus descargos en ese mismo momento. Consecuentemente mediante Acta de Reunión de Diálogo de fecha 01 de abril de 2016, obrante de folios 308, se trasladó indicado trabajador las manifestaciones de los trabajadores de la tienda PLN quienes indicaron que es una persona que los maltrata durante el horario de trabajo. Ante dichas imputaciones, el señor Omar Alexis Machuca Abanto indicó que estas no correspondían a la verdad de los hechos.

OCTAVO: Posteriormente, mediante Carta de Suspensión de fecha 28 de abril de 2016, obrante de folios 72 a 75, se impuso al trabajador Omar Alexis Machuca Abanto medida disciplinaria de suspensión de 15 días naturales sin goce de remuneración, por haber incurrido en una serie de faltas graves al Código de Ética y Estándares de Conducta Profesional y del propio Reglamento Interno de Trabajo de la empresa. No estando de acuerdo con dicha medida el trabajador afectado emitió la Carta S/N de fecha 02 de mayo de 2016, obrante de folios 91 a 93, presentando sus descargos y medios probatorios contra la carta notarial de suspensión de 15 días que le impuso su empleadora.

NOVENO: A nivel administrativo, se aprecia que el Acta de Infracción N° 1965-2016-SUNAFIL/ILM, así como la Resolución de Sub Intendencia N° 365-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE3 y la Resolución de Intendencia N° 433-2020-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de agosto de 2020, tienen su procedencia en la supuesta afectación de los derechos fundamentales del Señor Omar Alexis Machuca Abanto. Por cuanto en los cuestionados actos administrativos se estableció que a dicho trabajador **se le habría impuesto medida disciplinaria de suspensión de 15 días sin habérsele notificado previamente cuales son las imputaciones y/o los hechos que dieron mérito sanción**, así como de otorgarle un plazo prudencial para presentar sus descargos en referencia a tales hechos y que con la recepción de dichos descargos se proceda a emitir la decisión de medida disciplinaria de su empleadora. Incurriéndose en vulneración de sus derechos constitucionales.

DÉCIMO: Inicialmente, esta conducta fue tipificada en el artículo 25.14 de la Ley N° 28806, luego fue modificada, estableciéndose que tal hecho configuraba la infracción establecida en el artículo 25.15 de la misma ley que establece que son infracciones muy graves en materia de relaciones laborales: "*No adoptar medidas las medidas necesarias para prevenir o cesar los actos de hostilidad y hostigamiento sexual, así como cualquier otro acto que afecte la dignidad del trabajador o el ejercicio de sus derechos constitucionales*". Advirtiéndose que la entidad demandada considera como acto de hostilidad laboral el hecho de que en el trámite de un procedimiento de carácter disciplinario no se haya otorgado al

investigado y/o disciplinado el derecho a efectuar su descargo respecto de las imputaciones que se le atribuyeron.

DÉCIMO PRIMERO: Asimismo, se determinó que **e**l sujeto inspeccionado no cumplió con adoptar las medidas necesarias y dar cumplimiento a las normas fundamentales infringidas, por lo que se emitió medida inspectiva de requerimiento, no habiendo cumplido con subsanar los incumplimientos a la normativa fundamental.

DÉCIMO SEGUNDO: El juzgado, en la sentencia recurrida, estableció que SUNAFIL no tenía competencia ni atribución para controlar el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador ni revisar la sanción disciplinaria impuesta por este contra uno de sus trabajadores dependientes, dado que dicha labor correspondía ser realizada por los órganos jurisdiccionales laborales

DÉCIMO TERCERO: De modo que la controversia se centra en establecer si la entidad demandada es competente o no para intervenir en procedimientos de medidas disciplinarias entre el empleador y trabajador.

DÉCIMO CUARTO: Al respecto, debemos partir de dispuesto en la Constitución Política del Estado, en cuyo artículo 139° dispone:

> "2. *La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.* ***Ninguna autoridad puede avocarse a causas pendientes ante el órgano jurisdiccional ni interferir en el ejercicio de sus funciones****. Tampoco puede dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada, ni cortar procedimientos en trámite, ni modificar sentencias ni retardar su ejecución* (…)
>
> 3. *La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.* ***Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos****, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.*"

DÉCIMO QUINTO: Dicho derecho es garantizado por el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, que señala que toda persona tiene derecho "*a ser oída,*

con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter".

DÉCIMO SEXTO: De conformidad con la IV Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política del Estado, los derechos y libertades reconocidos en la Constitución deben interpretarse de conformidad con los tratados internacionales en materia de derechos humanos suscritos por el Estado Peruano. Tal interpretación, conforme con los tratados sobre derechos humanos, contiene, implícitamente, una adhesión a la interpretación que, de los mismos, hayan realizado los órganos supranacionales de protección de los atributos inherentes al ser humano y, en particular, el realizado por la Corte Interamericana de Derechos Humanos, guardián último de los derechos en la Región. Dicha Corte Supranacional ha señalado que "**toda persona sujeta a un juicio** de cualquier naturaleza ante un órgano del Estado deberá de contar con la garantía de que **dicho órgano sea competente**, independiente e imparcial" (Caso Tribunal Constitucional, párrafo. 77). El derecho a un juez competente garantiza, por lo que al caso de autos interesa, **que ninguna persona pueda ser sometida a un proceso ante autoridad que carece de competencia para resolver una determinada controversia**.

DÉCIMO SÉPTIMO: Finalmente, es preciso señalar que el artículo 25° del Texto Único Ordenado del Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-93-JUS, establece que: "*El Poder Judicial desarrolla las funciones jurisdiccionales que la Constitución y las leyes le otorgan*."

DÉCIMO OCTAVO: **<u>En el caso materia de análisis</u>**, debemos señalar que el órgano encargado de determinar la legalidad de los procedimientos de medidas disciplinarias iniciados por el Empleador y/o establecer un procedimiento sancionador justificando que dichos actos son lesivos al derecho de defensa y al debido procedimiento, corresponde en forma única y exclusiva a la vía jurisdiccional, conforme lo establece el artículo 2°,

numeral 1, literal a) de la Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual establece que: "*Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:* (…) *Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes: a) El nacimiento,* ***desarrollo*** *y extinción de la prestación personal de servicios;* ***así como a los correspondientes actos jurídicos***. (Resaltado es agregado)

DÉCIMO NOVENO: Dicha prerrogativa ha sido reiterada recientemente por el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, en el cual se establece en el Acuerdo 1.2. que al igual que los Jueces Especializados también los Juzgados de Paz Letrados son competentes para conocer, en vía de proceso abreviado, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias, distintas al despido, dentro de una relación del régimen laboral de la actividad privada.

VIGÉSIMO: Siendo ello así, se concluye que la entidad demandada ha vulnerado la normativa antes expuesta, conforme se ha establecido en la sentencia recurrida, pues la verificación de la legalidad de un procedimiento de medida disciplinaria conservativa es una función única y exclusiva del Poder Judicial y no de la Autoridad Administrativa (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral), la cual debe limitar su actuación a la verificación de la normativa sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo.

VIGÉSIMO PRIMERO: Por otro lado, con respecto a la infracción establecida en el numeral 46.7 del artículo 46°, del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, corresponde indicar que la misma se originó a raíz de las constataciones señaladas en el Acta de Infracción N° 1965-2016-SUNAFIL/ILM de fecha 12 de agosto de 2016, obrante de folios 315 a 323; sin embargo, al haberse determinado que la entidad demandada es incompetente para revisar la legalidad de las medidas disciplinarias entre el empleador y el trabajador, dicho requerimiento deviene en inválido.

VIGÉSIMO SEGUNDO: En consecuencia, se infiere que las resoluciones materia de impugnación por la cual se multa a la entidad demandante, han sido emitidas

contraviniendo la ley, conforme se ha establecido en la sentencia recurrida. Motivos los cuales, corresponde desestimar los ***agravios expuestos*** y confirmar la sentencia recurrida.

Por estos fundamentos:

CONFIRMARON la **Sentencia (Resolución N° 4)** de fecha 23 de marzo de 2022, obrante de folios 483 a 494, que declara fundada la demanda, en consecuencia, nula la Resolución de Intendencia N° 433-2020-SUNAFIL/ILM, de fecha 26 de agosto de 2020, **nula** la Resolución de Sub Intendencia N° 218-2017-SUNAFIL/ILMSIRE4 del 03 de julio de 2017, **nula** y sin efecto el Acta de Infracción N° 1965-2016, dejándose sin efecto la sanción de multa de S/. 13,825.00 impuesta por**: i)** afectación a la defensa y el debido proceso del trabajador Omar Alexis Machuca Abanto, al no haberle otorgado la posibilidad de efectuar el descargo, tipificado en el numeral 25.14 del artículo 25 del Reglamento de la Ley General de Inspecciones y **ii)** por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 03 de agosto de 2016; sin costas ni costos; en los seguidos por **TIENDAS POR DEPARTAMENTO RIPLEY** contra la **SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL - SUNAFIL**; sobre nulidad de resolución o acto administrativo; y, los devolvieron al Juzgado de origen. -