



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

"AÑO DE LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN E IMPUNIDAD"

RESOLUCION DIRECTORAL N° 044-2019-REGION ANCASH-DRTyPE/DPSC-CHIM

Chimbote, 15 de Octubre del 2019.

VISTOS: El escrito con registro N° 06323, a fojas 70 al 72 de autos, interpuesto por el centro de trabajo del sujeto inspeccionado **SALGADO AVILA DE BOBADILLA MARIA SALOME**, representado por su Apoderado Legal **VICTOR ENRIQUE PAREDES VILLA**, quien interpone recurso de apelación, conforme a los fundamentos que se exponen; Exp. N°006-2019-SANC-SDNC-ISST-CHIM y:

CONSIDERANDO:

Que, la Autoridad Administrativa de Trabajo, conduce en el ámbito de su jurisdicción regional, el sistema funcional de inspecciones laborales en estricta observancia del marco normativo vigente, debiéndose destacar que el ejercicio de la potestad sancionadora, como consecuencia del ejercicio de facultad inspectiva se realiza con observancia a las garantías del debido proceso, el derecho a la defensa y el respeto de los derechos constitucionales que les asiste a los administrados;

Que, los administrados gozan de la facultad de contradicción conforme al artículo 215º del T.U.O de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. N° 006-2017-JUS, que permite en vía administrativa aquellos actos que suponen la violación, desconocimiento o lesión de derechos o intereses legítimos, dicha facultad se ejerce en observancia de las formalidades que la ley exige:

Que, mediante Acta de Infracción N° 06-2019 de fecha 08 de enero del 2019, corriente a fojas 01 al 16 del expediente, en mérito al cual se inicia el presente proceso sancionador, el inspector auxiliar de trabajo comisionado, consigna que el sujeto inspeccionado infringió las normas socio laborales referidas a: 1) El incumplimiento de la obligación de acreditar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios correspondientes a los períodos de trabajo del 02 de marzo del 2015 al 31 de diciembre del 2015; del 14 de marzo del 2016 al 31 de diciembre del 2016; del 07 de marzo del 2017 al 31 de diciembre del 2017; y del 05 de marzo del 2018 al 14 de setiembre del 2018; 2) El incumplimiento de la obligación del sujeto inspeccionado de efectuar el pago de las gratificaciones legales del mes de julio y diciembre correspondientes a los períodos del 02 de marzo del 2015 al 31 de diciembre del 2015; del 14 de marzo del 2016 al 31 de diciembre del 2016; del 07 de marzo del 2017 al 31 de diciembre del 2017; y del 05 de marzo del 2018 al 14 de setiembre del 2018; 3) El incumplimiento de la obligación del sujeto inspeccionado de efectuar el pago de las vacaciones truncas correspondientes a los períodos del 02 de marzo del 2015 al 31 de diciembre del 2015; del 14 de marzo del 2016 al 31 de diciembre del 2016; del 07 de marzo del 2017 al 31 de diciembre del 2017; y del 05 de marzo del 2018 al 14 de setiembre del 2018, respecto de la trabajadora Burgos Vigo Kathy Jakeline, siendo uno (01) la cantidad de trabajadores afectados y puesto que tales infracciones se encuentran calificadas como Graves.

Que, el sujeto inspeccionado, interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Directoral N° 046-2019-SANC-SDNC-ISST-CHIM de fecha 12 de Abril del 2019, mediante escrito de fecha 17 de junio del 2019 con registro de mesa de partes N° 06323 en el cual solicita se declare fundada la misma y se revoque la sanción impuesta por existir error en la valoración de las pruebas e interpretación errónea de las normas laborales, conforme a los siguientes fundamentos: refiere que en la Resolución Sub Directoral N° 046-2019-SANC-SDNC-ISST-CHIM que ha emitido la Sub Dirección de Negociaciones Colectivas e Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo, han realizado una argumentación y valoración errónea de algunos medios de prueba y de las normas, al



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
AncashDirección de Prevención
y Solución de Conflictos

haber resuelto confirmar la sanción propuesta, y que no se ha tenido en consideración lo demostrado por su representada en el presente proceso. Asimismo indica que se debió tener en cuenta que su representada se rige bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa desde el día 24 de agosto del 2011, y no bajo el Régimen General como la han calificado en el acta de infracción para la imposición de la sanción, por otro lado señala que en la Resolución Sub Directoral antes mencionada, la autoridad sancionadora alega que se cumple con los tres elementos de un contrato de trabajo, razón por la cual se afirma que se ha cometido las infracciones sancionadas, sin sustentar con otros argumentos las infracciones cometidas por su representada, puesto que no se ha acreditado con pruebas suficientes que se ha vulnerado la norma laboral y que por la misma razón se consideró a su representada estar bajo el Régimen General, interpretación que no tiene ningún sustento legal.

Que, se debe señalar que el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas o cuando se trate de cuestiones de puro derecho, debiendo dirigirse a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico, conforme lo dispuesto en el art. 209º de Ley 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

Que, en aplicación del Principio de Legalidad, debido proceso y verdad material, establecida en la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, se debe determinar si la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentra con arreglo a Ley; por lo que debe tenerse presente lo dispuesto en el artículo 38º de la Ley 28806, que establece que las sanciones a imponer por la comisión de infracciones se gradúan ateniéndose a criterios generales referidos a la gravedad de la falta cometida y el número de trabajadores afectados, precisándose que el numeral 47.3 del artículo 47º del D.S. N° 019-2006-TR Reglamento de Ley General de Inspección del Trabajo, que adicionalmente a los criterios antes señalados, la determinación de la sanción debe respetar los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad según lo dispuesto en el artículo 230º de la Ley 27444; normas legales que son concordante con lo dispuesto en el párrafo final del artículo 39º de la Ley 28806, modificado por la Ley N° 29981, que establece que la aplicación de las sanciones y la graduación de las mismas es efectuada teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto y los criterios de razonabilidad y proporcionalidad;

Que, de lo expuesto por el sujeto inspeccionado, en su recurso de apelación, se tiene que este alega estar inscrito bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa y no como lo han calificado para la imposición de la sanción por la Autoridad Instructora y Sancionadora, por lo cual considera que no se ha tenido en cuenta la normativa establecida en el Art. 16º de la Ley N° 30056, artículos 41º, 46º y 47º de la Ley MYPE y el Decreto Legislativo N° 1086, por tal motivo solicita se deje sin efecto la sanción impuesta a su representada, toda vez que esta no ha incumplido ninguna norma laboral.

De la revisión de los actuados, se advierte que si bien es cierto conforme obra en el Acta de Infracción N° 06-2019 de fecha 08 de enero del 2019, el Inspector auxiliar comisionado, determina que ha comprobado que la trabajadora BURGOS VIGO KATHY JAKELINE, ha laborado para el sujeto inspeccionado SALGADO AVILA DE BOBADILLA MARIA SALOME en el centro de trabajo de nombre comercial I.E.P. "Manos Unidas"; en los períodos del 02 de marzo del 2015 al 31 de diciembre del 2015 mediante Contrato de Locación de Servicios; del 14 de marzo del 2016 al 31 de diciembre del 2016 mediante Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad para Servicio Específico; del 07 de marzo del 2017 al 31 de diciembre del 2017 mediante Contrato de Trabajo sujeto a Modalidad para Servicio Específico; y del 05 de marzo del 2018 al 14 de setiembre del 2018 mediante Contrato de Locación de Servicios, brindando sus servicios como docente (servicios educativos en nivel primaria); De ello se tiene que en el primer y



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

último periodo la trabajadora ha laborado mediante Contrato de Locación de Servicios; pese a ello, ésta se encontraba sujeta a la subordinación del Director de dicha institución y de la Promotora de la misma, asimismo se encontró sujeta a un horario de entrada y de salida, por lo cual de ello el inspector comisionado determinó la existencia de una relación laboral entre el sujeto inspeccionado y la trabajadora antes mencionada, y por ende la exigencia de que la trabajadora labore bajo un contrato de trabajo a plazo indeterminado debido a las condiciones del mismo, puesto que se estableció la existencia de los tres elementos de un contrato de trabajo como son: la prestación personal, la subordinación, y la remuneración; siendo ello así se verificó que el contrato de locación de servicios mediante el cual estuvo contratada la trabajadora inicialmente en dichos períodos, se desnaturalizó, y al haberse estado desarrollando dicho contrato bajo las condiciones de un contrato de trabajo de naturaleza laboral (relación laboral existente), generó con ello una desnaturalización contractual ocasionada por el sujeto inspeccionado; es así que desde allí parte la determinación por parte del inspector comisionado, de la obligación en este caso del sujeto inspeccionado de efectuar el pago de los beneficios laborales que le corresponden por ley, de acuerdo a las condiciones de trabajo que se encontraba desarrollando la trabajadora, tales como el pago de vacaciones, gratificación, y depósito CTS (compensación por tiempo de servicios), etc. En ese sentido, el inspector comisionado en su Acta de Infracción N° 06-2019 de fecha 08 de enero del 2019, consigna que los hechos comprobados en su acta vulneran lo dispuesto en tres disposiciones legales tales como el incumplimiento de la obligación del sujeto inspeccionado de acreditar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), acreditar el pago de las gratificaciones legales de julio y diciembre, efectuar el pago de las vacaciones truncas correspondientes a los períodos del 02 de marzo del 2015 al 31 de diciembre del 2015, 14 de marzo del 2016 al 31 de diciembre del 2016, del 07 de marzo del 2017 al 31 de diciembre del 2017, 05 de marzo del 2018 al 14 de setiembre del 2018, respecto a la trabajadora BURGOS VIGO KATHY JAKELINE, proponiendo la multa ascendiente a la suma de S/. 1,386.00 (Un mil trescientos ochenta y seis con 00/100 soles). Asimismo la Autoridad Instructora mediante Imputación de Cargos N° 27-2019-DRTYPE/SDNC-ISST-CHIM, de fechas 27 de febrero del 2019, e Informe Final de Instrucción N° 31-2019-DRTYPE/SDNC-ISST-CHIM, de fecha 18 de marzo del 2019, concluye que el sujeto inspeccionado es plenamente responsable del incumplimiento de las normas legales infringidas antes señaladas, y por último la Fase Sancionadora mediante Resolución Sub Directoral N° 46-2019-REGIONANCASH-DRTYPE/SDNC-ISST-CHIM de fecha 12 de abril del 2019, confirma la sanción propuesta por la Autoridad Inspectiva y multa al sujeto inspeccionado por las infracciones antes descritas.



Que, lo señalado en el considerando precedente, ello no resulta coherente, debido a que el sujeto inspeccionado SALGADO AVILA DE BOBADILLA MARIA SALOME ha logrado acreditar su condición de MYPE dentro del procedimiento tal y como se verifica del expediente sancionador, asimismo el propio inspector comisionado ha consignado en su Acta de infracción al sujeto inspeccionado como tal, por lo cual no es correcto que se hayan impuesto las multas por infracciones netamente correspondientes a empresas que se encuentran bajo el Régimen General, como son otorgar los beneficios del pago de gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), toda vez que nos encontramos frente a una micro empresa, a la cual no le corresponde otorgar dichos beneficios a los trabajadores sobre gratificaciones, y CTS; por el contrario solo le corresponde otorgar vacaciones por el lapso de 15 días conforme lo dispone el régimen especial al cual pertenecen, de conformidad con el artº 7 del Decreto Legislativo 1086.

Que, Por otro lado con respecto a la determinación de la existencia de un contrato de trabajo de naturaleza laboral, en el presente caso, entre el sujeto inspeccionado SALGADO AVILA DE BOBADILLA MARIA SALOME y la trabajadora BURGOS VIGO KATHY JAKELINE, si bien es cierto al encontrarse registrado como Micro Empresa el sujeto inspeccionado, debió celebrar los contratos correspondientes a su



PERU

Dirección Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo
Ancash

Dirección de Prevención
y Solución de Conflictos

05

régimen laboral con el personal que contrato; sin embargo, como se ha verificado en la etapa de la investigación inspectiva, los contratos celebrados con la trabajadora BURGOS VIGO KATHY JAKELINE, no han sido formulados bajo el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña empresa, y aunado a ello no se ha cumplido con las condiciones de dichos contratos por el contrario el inspector auxiliar ha verificado que la trabajadora desarrollo las condiciones de un Contrato de Trabajo de naturaleza laboral; por lo que en el caso en concreto ha sucedido una desnaturalización contractual, generando así que el tipo de contrato que el sujeto inspeccionado ha mantenido con dicha trabajadora se eneuntrie sujeto al régimen laboral de la actividad privada; y a plazo indeterminado, dentro del Régimen Laboral Especial de la Micro Empresa, en ese sentido, cabe precisar que la calificación y propuesta de la multa, y el cálculo del monto de las sanciones se debe determinar en base a la Tabla de Cantidad y Aplicación de Sanciones, conforme al art. 48º del Reglamento de la Ley General de Inspecciones del Trabajo modificado por el art. 2º del D.S. 015-2017-TR, toda vez que de la misma se puede corroborar que al estar calificada la infracción cometida por el sujeto inspeccionado como Grave y siendo uno (01) el número de trabajadores afectados se ubicó en el primer recuadro de la tabla que corresponde a la Micro empresa teniendo como resultado el porcentaje de 0.11 UIT equivalente a la suma de S/. 462.00 (cuatrocientos sesenta y dos con 00/100 soles; en consecuencia este despacho determina que efectivamente el sujeto inspeccionado SALGADO AVILA DE BOBADILLA MARIA SALOME, ha infringido la norma establecida en el Numeral 24.4 del art. 24º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, modificado por el D.S. N° 012-2013-TR, en relación al incumplimiento de no acreditar el pago de las vacaciones truncas que le corresponde al sujeto inspeccionado, como micro empresa, otorgar a la trabajadora BURGOS VIGO KATHY JAKELINE, por los periodos laborados del 02 de marzo del 2015 al 31 de diciembre del 2015; del 14 de marzo del 2016 al 31 de diciembre del 2016; del 07 de marzo del 2017 al 31 de diciembre del 2017; y del 05 de marzo del 2018 al 14 de setiembre del 2018; en consecuencia, corresponde modificar la multa antes dispuesta por la Autoridad Sancionadora en la Resolución Sub Directoral N° 46-2019-REGIONANCASH-DRTyPE/SDNC-ISST-CHIM de fecha 12 de abril del 2019, al sujeto inspeccionado SALGADO AVILA DE BOBADILLA MARIA SALOME, a la suma de S/. 462.00 (cuatrocientos sesenta y dos con 00/100 soles), por incumplimiento de no acreditar el pago de las vacaciones truncas, infracción establecida en el Numeral 24.4 del art. 24º del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, modificado por el D.S. N° 012-2013-TR.

Por estas consideraciones y en uso de la facultad conferida a este Despacho mediante las normas antes acotadas;

SE RESUELVE: CORREGIR la Resolución Sub Directoral N°046-2019-REGION ANCASH-DRTyPE/SDNC-ISST-CHIM, de fecha 12 de abril el 2019, corriente a fojas 50 a 56 del expediente, expedida por la Sub Dirección de Negociación Colectiva, Inspección, Seguridad y Salud en el Trabajo; y, REVOCAR EN PARTE la referida Resolución Sub Directoral; ADECUAR, el monto de la multa impuesta a S/. 462.00; y CONFIRMAR dicha Resolución Sub Directoral en los demás extremos, conforme a los considerandos señalados precedentemente; habiendo la presente causado estado, toda vez que contra las resoluciones de segunda instancia no procede medio impugnatorio alguno al quedar agotada la vía administrativa; por tanto, DEVUELVANSE los antecedentes a la Oficina de Origen para sus efectos.

HAGASE SABER.-



DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y
PROMOCIÓN DEL EMPLEO - REGION ANCASH
Abog. Ester Chero Paz
DIRECCIÓN DE PREVENCIÓN Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS