



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

 Trabajo  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**EXPEDIENTE N° 2579-2010-MTPE/1/20/4**

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 786-2012-MTPE/1/20.4**

**Lima, 29 de noviembre de 2012**

**VISTO:** El recurso de apelación con número de registro 124002-2012, interpuesto por: **CENTRAL COOPERATIVA DE SERVICIOS – SERVIPERU LTDA.** contra la Resolución Sub Directoral N° 496-2012-MTPE/1/20.41 de fecha 31 de julio de 2012, expedida en el marco del procedimiento sancionador seguido contra dicha cooperativa al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806 (en adelante, la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR; modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR (en lo sucesivo, el Reglamento); y,

**CONSIDERANDO:**

**Primero:** Que, obra en autos de fojas 78 a 80, la Resolución Sub Directoral apelada, multando a: **CENTRAL COOPERATIVA DE SERVICIOS – SERVIPERU LTDA.** con la suma de S/3,240.00 (Tres mil doscientos cuarenta y 00/100 nuevos soles), por haber incurrido en las infracciones consignadas en el noveno considerando de dicha resolución;

**Segundo:** Que, a mérito del Acta de Infracción N° 2568-2010, que obra de fojas 01 a 09 del expediente, el inferior en grado impuso sanción a la inspeccionada por incurrir en infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral al no acreditar el registro en planillas, la inscripción en el régimen de la seguridad social en salud y en pensiones, a favor de la trabajadora Helen Melva Pimentel Hernández;

**Tercero:** Que, de la revisión del recurso de apelación la recurrente manifiesta que el Acta de Infracción sería nulo, ya que no se habría indicado la responsabilidad imputada, tampoco la expresión de su fundamento fáctico y jurídico; lo manifestado no tiene asidero, pues de la revisión del punto III Hechos Verificados del Acta de Infracción (primero al octavo considerando), se advierte que el Inspector actuante describió los fundamentos facticos de la conducta en que incurrió la apelante, de igual manera en el punto IV Normas socio laborales infringidas y trabajadores afectados, el referido servidor indicó las disposiciones legales vulneradas, así como en el punto V Calificación de las Infracciones, se calificó las infracciones imputadas, cumpliendo de esta forma con lo establecido en el artículo 46° de la Ley y 54° del Reglamento; por lo que, la nulidad deducida carece de sustento;

**Cuarto:** Que, asimismo, sostiene la inspeccionada que: *i)* la relación contractual que mantenía con la señorita Helen Pimentel Hernández era de naturaleza civil, ya que su labor como profesional de fisioterapeuta era atender a pacientes y percibía ingresos en función al número de los mismos, sin ningún tipo de subordinación ni horario establecido; *ii)* respecto a la contraprestación percibida por la señorita Pimentel, esta no sería una remuneración, tal como lo dispone la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, sino un ingreso (dinero percibido) por la cantidad de pacientes atendidos; *iii)* en cuanto a la existencia de subordinación esta no existiría, debido a que la señorita Pimentel cuando acudía a la empresa lo hacía de acuerdo a las coordinaciones que ella realizaba con los pacientes a ser atendidos; *iv)* referente a las herramientas o materiales proporcionados para el desempeño de su labor, si bien es cierto algunos pertenecerían a la empresa otros serían de su titularidad;





PERU

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo



Trabajo

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**Quinto:** Que, para el presente caso, resulta pertinente indicar que el artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR señala textualmente que: "en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)", nótese que más que encontrarnos ante una definición del contrato de trabajo hay una alusión a la primacía de la realidad, al referirse, esencialmente, a la presunción de un contrato por tiempo indeterminado de comprobarse la existencia de un contrato de trabajo. Por otro lado, el numeral 2 del artículo 2° de la Ley<sup>1</sup> consigna como uno de los principios esenciales que rigen el sistema de inspección a la Primacía de la Realidad, y que de conformidad con lo indicado en el literal a) numeral 11 de la R198 Recomendación sobre la Relación de Trabajo, 2006 de la OIT<sup>2</sup> se deberá tener en cuenta los rasgos sintomáticos<sup>3</sup> de un contrato de trabajo, entendiéndose éstos como indicios que sumados a los elementos del contrato de trabajo, estos son, prestación personal, remuneración y subordinación<sup>4</sup>, llegan a establecer una relación de carácter laboral;

**Sexto:** Que, ahora bien de las actuaciones inspectivas de investigación<sup>5</sup>, se advierte que en el recorrido por las instalaciones de la empresa inspeccionada en la visita del 18 octubre de 2010, el Inspector comisionado encontró laborando a la señorita Helen Melva Pimentel Hernández, quien le proporcionó sus datos laborales, tales como: ocupación, fecha de ingreso, retribución y horario de trabajo, información que se encuentra consignado en la relación de personal que obra en el expediente correspondiente a la etapa investigatoria<sup>6</sup>;

**Sétimo:** Que, asimismo, de lo señalado líneas precedentes se tiene que, la señorita Pimentel, en su condición de fisioterapeuta, realizaba funciones inherentes a la actividad principal de la inspeccionada, esto es, *actividades relacionadas con la salud*, tal como verificó el comisionado en la visita inspectiva del 18 de octubre de 2010, mas aun si, el señor Julio Carranza Sosa, en su calidad de jefe de personal del sujeto inspeccionado, procedió a suscribir en señal de conformidad la relación de personal que obra a fojas 12 del expediente investigatorio, efectuando así un reconocimiento de datos laborales, funciones asignadas, jornada y horario de trabajo así como el pago de una remuneración, en tanto las funciones desarrolladas se encuentran necesariamente sujetas a fiscalización y control del empleador por la naturaleza del servicio prestado; por tanto, la comprobación de tales hechos ha permitido determinar la existencia de una relación de naturaleza laboral al comprobar la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, esto es, la prestación personal de un servicio, la remuneración percibida y una relación de subordinación entre las partes;

<sup>1</sup>Artículo 2.- Principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo

(...) 2. **Primacía de la Realidad**, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados. (...)"

<sup>2</sup>R198 Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006

II.- Determinación de la existencia de una relación de trabajo

(...) a) admitir una amplia variedad de medios para determinar la existencia de una relación de trabajo (...)"

<sup>3</sup>Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Jorge Toyama Miyagusuku. Pág. 89

"(...) Por otro lado, los rasgos sintomáticos de un contrato de trabajo son "pistas" o características propias de una relación de trabajo. Estas, de acuerdo con lo indicado por la doctrina y la jurisprudencia, son la exclusividad en la prestación de servicios, la estabilidad, la permanencia en los pagos mensuales, la continuidad, la ausencia de aportación de materiales (...) a diferencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, los rasgos sintomáticos no bastan para demostrar la existencia de una relación laboral, pero son indicios que, sumados a los elementos de contrato de trabajo, pueden inducir a "laboralizar" una relación laboral (...)"

<sup>4</sup>Artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de productividad y Competitividad Laboral señala: "Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar órdenes necesarias para al 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 empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de los criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo"

<sup>5</sup>Son la diligencias que la Inspección del Trabajo sigue de oficio, con carácter previo al inicio del procedimiento administrativo sancionador, para comprobar si se cumplen las disposiciones vigentes en materia sociolaboral y poder adoptar las medidas inspectivas que en su caso procedan, para garantizar el cumplimiento de las normas sociolaborales.

<sup>6</sup>Este expediente con el procedimiento sancionador se entrelazan como un conjunto de diligencias que tiene por finalidad comprobar si se cumple con las disposiciones vigentes en materia sociolaboral de acuerdo a lo dispuesto por el numeral 7.2 del artículo 7° del Reglamento.



PERÚ

Ministerio  
de Trabajo  
y Promoción del Empleo

**Trabajo**  
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

**Octavo:** Que, en concordancia con lo señalado en los considerandos precedentes corresponde en el presente caso aplicar el Principio de Primacía de la Realidad, pues al haber discrepancia entre lo señalado en los documentos formales y los hechos constatados por los Inspectores actuantes, corresponde privilegiar estos últimos, por cuanto el referido principio no es un fin en sí mismo, sino un *instrumento* que nace de la propia naturaleza tuitiva del Derecho del Trabajo para llegar a un fin, cual es, la determinación de la naturaleza laboral de una relación que así corresponda y, consecuentemente, la protección de los derechos laborales de los trabajadores, por tanto, correspondía sancionar conforme a lo resuelto por la Autoridad de primera instancia;

**Noveno:** Que, de otro lado, resulta conveniente señalar que, del análisis de la recurrida se advierte que la determinación de las infracciones en el presente caso se encuentran plenamente fundamentadas en los Hechos Verificados que han descrito los Inspectores actuantes en el Acta de Infracción, habiendo desarrollado el inferior en grado los fundamentos de la multa en observancia de la motivación de acuerdo a lo señalado en el artículo 3º de la Ley N° 27444<sup>7</sup>, Ley del Procedimiento Administrativo General, en concordancia con lo establecido en los artículos 44º y 48º de la Ley; asimismo ha procedido a desvirtuar los argumentos expuesto en el escrito de descargos, tal como se advierte en los considerandos cuarto, quinto, sexto y sétimo de la apelada; finalmente, lo alegado en el sentido que el dicho del Inspector del Trabajo constituiría una suerte de presunción *jure et de jure*; al respecto cabe precisar que, dicha presunción lejos de ser una decisión de la autoridad administrativa es una disposición de la Ley, en efecto, su artículo 16º señala que los hechos constatados por los Inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción, se presumen ciertos, **sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos puedan presentar los interesados**, situación que no ha sucedido en el presente caso; que siendo esto así, resulta procedente confirmar el pronunciamiento venido en alzada;

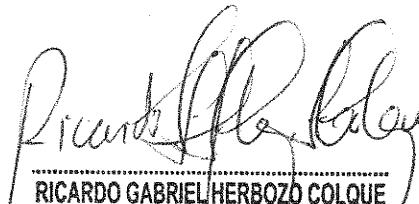
**Que**, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por ley;

**SE RESUELVE:**

**CONFIRMAR** la Resolución Sub Directoral N° 496-2012-MTPE/1/20.41 de fecha 31 de julio de 2012, expedida por la Primera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, que impone una multa por la suma de S/.3,240.00 (Tres mil doscientos cuarenta y 00/100 nuevos soles)<sup>8</sup>; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

**HÁGASE SABER.-**



  
RICARDO GABRIEL HERBOZO COLQUE  
DIRECTOR  
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

<sup>7</sup>Artículo 3º.-Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...) 4. **Motivación.**- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico (...)"

<sup>8</sup>De conformidad con el artículo 41º de la Ley, se ha causado estado con el presente pronunciamiento, agotándose de esta forma la vía administrativa.