



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE SANCIONADOR Nº 3223-2012-MTPE/1/20.41

RESOLUCIÓN DIRECTORAL Nº 15 -2018-MTPE/1/20.4

Lima, 08 ENE. 2018

VISTO: El recurso de apelación y anexos con registro Nº 0017414-2016, obrante en autos¹, interpuesto por INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO ELMER FAUCETT S.A.C. (*en adelante, la inspeccionada*) contra la Resolución Sub Directoral Nº 023-2016-MTPE/1/20.41 de fecha 11 de enero de 2016² (*en lo sucesivo, la resolución apelada*), la cual fue expedida en el marco del procedimiento sancionador que se le sigue, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo – Ley Nº 28806 (en lo subsiguiente, la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 019-2006-TR³ (en lo posterior, el Reglamento); y

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción Nº 2882-2012⁴, el inferior en grado emitió la resolución apelada en la que impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/. 7,665.00 (Siete Mil Seiscientos Sesenta y Cinco con 00/100 Nuevos Soles), por incurrir en las siguientes infracciones: 1) No acreditó haber registrado en planillas de pago desde abril de 1996 hasta mayo de 2009; 2) No cumplir con la entrega de boletas de pago de remuneraciones por el periodo de junio de 2009 a julio de 2010, y diciembre de 2010 a junio de 2011; 3) No acreditar haber cumplido con la entrega de boleta de pago con las formalidades exigidas por ley, por los meses de julio de 2012 y marzo de 2011; 4) No haber acreditado el pago de las gratificaciones legales por los periodos de junio y diciembre de 1996, julio y diciembre de 1997, 1998, 1999, 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, diciembre de 2012 y julio de 2011; 5) No haber cumplido con otorgar el descanso vacacional por el periodo de abril de 1996 a junio de 2012; 6) No acreditar el pago por Compensación por Tiempo de Servicios por los periodos comprendidos de abril de 1996 a mayo de 2009, de junio a octubre de 2009 y de mayo a octubre de 2011; 7) No cumplir con facilitar la documentación requerida el 30 de julio de 2012 y el 14 de agosto de 2012, para el desarrollo de la función inspectiva, afectando con todas estas infracciones al trabajador Walter Antonio Carrillo Jáuregui;

Segundo: Que, la inspeccionada, en ejercicio de su derecho constitucional de defensa y a la pluralidad de instancias, interpone recurso de apelación, solicitando la nulidad de la Resolución Sub Directoral o en su defecto se revoque la misma, por los siguientes argumentos: *i)* Que, en aplicación del Principio de Legalidad solamente se le podría juzgar por las responsabilidades derivadas de su accionar a partir del 15/10/2001, por ser ésta la fecha de su inscripción en los registros públicos, por lo que pretender incluirla en infracciones que no le corresponden acarrea la nulidad de todo lo actuado; *ii)* Que, no se ha tenido en cuenta los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, pues no se ha considerado que es una Micro y pequeña empresa, inscrita en el registro correspondiente; *iii)* Que, es una institución educativa muy especial a todas las demás por cuanto instruyen en mecánica aeronáutica, razón por la cual se rigen por normatividad ad hoc en la materia, y que para desarrollar su actividad necesitan de instructores, los cuales laboran en el campo de la aviación y solamente le brindan servicios por horas; *iv)* Que, a lo largo del proceso ha mantenido una actitud de colaboración y transparencia en la entrega de la documentación, asimismo asistió a todas las diligencias convocadas;

¹ De fojas 56 a 67.

² De fojas 49 a 54.

³ Modificado por los Decretos Supremos Nº 019-2007-TR, 009-2008-TR, 003-2011-TR, 004-2011-TR y 012-2013-TR.

⁴ De fojas 01 a 07.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3223-2012-MTPE/1/20.41

Tercero: Que, antes de remitirnos a los argumentos de la inspeccionada, es importante señalar que la inspección de trabajo es una de las tantas atribuciones del Estado, a efectos de verificar el cumplimiento de las normas vigentes en el ámbito laboral y dilucidar hechos que puedan determinar incluso la existencia de una relación laboral, sustentada en la naturaleza de carácter imperativo de dichas normas; siendo así, el Estado Peruano regula la Inspección del Trabajo a través de la Ley, que establece el Sistema de Inspección del Trabajo su composición, estructura orgánica, facultades y competencias de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo. Dentro de esta composición, encontramos a los Inspectores del Trabajo que son los encargados de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, estando facultados por la Ley para determinar la existencia de infracciones en el referido ámbito, siendo que los hechos que pudieran constatar merecen fe, presumiéndose ciertos, conforme al artículo 16° de la Ley que prescribe: “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. 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.” (Énfasis y subrayado agregados); dicha presunción también se ve amparada por el artículo 47° de la misma ley que expresa: “Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción: Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.” (Énfasis y subrayado agregados);

Cuarto: Que, respecto al punto *i)* descrito en el segundo considerando de la presente resolución, es pertinente indicar que el artículo 32° de la Ley estipula: “Son sujetos responsables de la infracción las personas naturales o jurídicas, de derecho público o privado, inscritas o no inscritas, de acuerdo a la ley de la materia, sociedades conyugales, sucesiones indivisas, otras formas de patrimonio autónomo, que incurran en las infracciones administrativas (...)” (énfasis y subrayado agregados), por ende, si bien es cierto que la inspeccionada acredita su inscripción registral en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos con fecha 15 de octubre de 2001, este hecho no la exime de responsabilidad respecto a cualquier infracción que pudiera haber cometido en su calidad de empleadora antes de la referida fecha. No obstante ello, es importante precisar que el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales es exigible dentro del periodo determinado por ley, esto de conformidad a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 001-98-TR que establece que los empleadores están obligados a conservar las planillas, boletas de pago y constancias correspondientes hasta 5 años después de efectuado el pago, a excepción de las planillas de remuneraciones que deberán ser remitidas a la Oficina de Normalización Previsional (ONP); de manera que, el cumplimiento de las conductas infractoras detectadas son exigibles, quedando así, desvirtuado lo argumentado por la inspeccionada su escrito de apelación;

Quinto: Que, respecto al punto *ii)* descrito en el segundo considerando de la presente resolución, debe señalarse que la Resolución Directoral N° 29-2009-MTPE/2/11.4, sobre criterios aplicables a la inspección de trabajo, consigna en su noveno criterio lo siguiente: “En los casos de empresas calificadas como micro y/o pequeñas empresas las multas son reducidas en un 50%, siempre y cuando el sujeto inspeccionado se haya registrado de acuerdo a ley, inclusive, hasta el momento de la extensión de la medida de requerimiento, la cual podrá ser acreditando durante el procedimiento inspectivo o de ser el caso en el procedimiento sancionador.” (énfasis y subrayado agregado); en tal sentido, apreciándose de autos que la medida de requerimiento fue extendida con fecha 14 de agosto de 2012⁵, y que de la revisión realizada por este

⁵ De fojas 96 a 99 del expediente investigatorio.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

EXPEDIENTE SANCIONADOR Nº 3223-2012-MTPE/1/20.41

Despacho al “Módulo de Consulta Virtual REMYPE - Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa” del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, que la apelante presentó solicitud de inscripción en el referido registro con fecha 05 de agosto de 2013, es decir, fecha posterior a la medida de requerimiento; por lo que, la reducción no resulta aplicable al caso de autos;

Sexto: Que, respecto al punto *iii)* descrito en el segundo considerando de la presente resolución, en el que la inspeccionada expresa que su actividad requería de instructores aeronáuticos, por lo cual contrató al trabajador pero solamente por horas, ya que la actividad principal de aquél es realizada en otra empresa, y en razón a ello la relación que existía era de naturaleza civil; sin embargo, encontramos que durante las visitas inspectivas y comparecencias llevadas a cabo en las instalaciones de este Ministerio, se tuvo a la vista las constancias de trabajo⁶ otorgadas por la inspeccionada, consignando que el trabajador se desempeñaba como instructor en el dictado de cursos desde el año 1996, y además, se tuvo la declaración del Director de la inspeccionada, afirmando que recién a partir de junio de 2009 se incluyó al trabajador en planillas, precisando que dicha inscripción fue realizada en el mismo puesto y función que venía desarrollando el trabajador (es decir, no hubo diferencia en su actividad entre el periodo que no estuvo en planilla y el que sí estuvo). Con estas actuaciones inspectivas, la inspectora comisionada determinó debidamente en el Acta de Infracción, la concurrencia de los elementos mencionados en el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, (*prestación personal de servicios, elemento de subordinación y remuneración*), que le permitieron concluir la existencia de vínculo de naturaleza laboral entre el referido trabajador y la inspeccionada; por lo que, no la exime de responsabilidad el hecho que el trabajador presuntamente haya laborado a tiempo parcial por haber trabajado en otra empresa a la vez, lo cual no está prohibido por ley;

Sétimo: Que, asimismo, se advierte que no acredita en su recurso de apelación con documentación adicional, que el vínculo laboral haya sido sólo de naturaleza civil, y que permita desestimar la determinación de la existencia de vínculo de naturaleza laboral por parte de la comisionada, en uso de las prerrogativas previstas en el artículo 5 en concordancia de lo previsto en el numeral 2, de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo; a fortiori, si de conformidad con los artículos 16º y 47º de la Ley, los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción, merecen fe y se presumen ciertos; aunado a ello, en virtud del *numeral 171.2 del artículo 171º del Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 “Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos (...)” (énfasis es nuestro)*, por ende, carece de sustento lo señalado por la inspeccionada en este extremo de su escrito de apelación;

Octavo: Que, respecto al punto *iv)* descrito en el segundo considerando de la presente resolución, cabe hacer referencia al llamado **Deber de Colaboración**, que según el artículo 9º de la Ley, es conceptualizado como **la obligación** de los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, de colaborar con los Supervisores - Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello, siendo esta la conducta procedimental que debe mantener todo administrado en las actuaciones inspectivas; en tal sentido, el incumplimiento de lo mencionado constituye una obstrucción a la labor inspectiva, entendida como la acción u omisión de los sujetos inspeccionados que contradice el deber de colaboración y restringe, limita o impide la labor del inspector, y dependiendo de su gravedad, puede estar determinada como una falta grave o muy grave.

⁶ De fojas 157 a 158 del expediente investigatorio.



PERÚ

Ministerio
de Trabajo
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE SANCIONADOR Nº 3223-2012-MTPE/1/20.41

Noveno: Que, en el presente caso, si bien la administrada afirma haber tenido una conducta de colaboración y transparencia a lo largo del procedimiento, se aprecia de autos que ante las solicitudes hechas por la inspectora comisionada, no cumplió con presentar la documentación requerida aduciendo en la visita de fecha 14/08/2012, que la documentación se había extraviado en la mudanza del local, y afirmando en la comparecencia de fecha 17/08/2012, que la información requerida no estaba a su alcance, ya que se había cambiado de contador; sin embargo, la recurrente no acreditó sus afirmaciones, por lo que éstas se tienen por meras aseveraciones sin prueba alguna, constituyendo de esta manera infracción contra la labor inspectiva;

Décimo: Que, por lo mencionado en los considerandos anteriores, este Despacho ha observado que la actuación realizada por la Autoridad de Trabajo, lo cual incluye tanto a los Inspectores Comisionados como a la Autoridad de primera instancia, se ha llevado a cabo en estricto respeto de los Principios que rigen el procedimiento, siendo uno de ellos el debido proceso, que en la normativa que regula el Sistema de Inspección del Trabajo se conoce como Principio de Observación del debido proceso⁷, habiendo gozado la inspeccionada de todos los derechos y garantías que la ley le otorga, cumpliendo con el Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad al imponer la sanción, conforme a la tabla de multas señalada en el numeral 48.1 del artículo 48º del Reglamento, precisándose además, que la resolución apelada ha sido emitida cumpliendo con lo prescrito en los artículos 3º y 6º del TUO de la Ley Nº 27444, aprobada por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS, no advirtiéndose vicios o defectos que la pudiesen invalidar conforme lo establece el artículo 10º del citado cuerpo legal; en consecuencia, corresponde declarar improcedente la solicitud de nulidad planteada en el recurso de apelación;

Décimo Primero: Que, en ese sentido, siendo que con los argumentos esgrimidos por la inspeccionada, no se enerva el mérito de lo resuelto por el inferior en grado, corresponde que este Despacho emita la confirmatoria del pronunciamiento venido en alzada;

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

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral Nº 023-2016-MTPE/1/20.41 de fecha 11 de enero de 2016, emitida por la Primera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, la misma que impone multa por la suma total de S/. 7,665.00 (Siete Mil Seiscientos Sesenta y Cinco y 00/100 Nuevos Soles); habiendo causado estado, toda vez que, contra las resoluciones administrativas de segunda instancia no procede medio impugnatorio, al haberse agotado la vía administrativa; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

HÁGASE SABER.-

MMDRV/mar/jcsv

ORIGINAL FIRMADO POR LA ABOG. MARIA
MILAGROS DEL RÍO VÁSQUEZ DIRECTORA (e)
DE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL
TRABAJO.
LO QUE NOTIFICO A USTED CONFORME A LEY

⁷ Artículo 44.- Principios generales del procedimiento

El procedimiento sancionador se basa en los siguientes principios: "a) 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 (...)"