



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° 109-2016-MTPE/1/20.44

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 134-2018-MTPE/1/20.4

Lima, 26 MAR. 2018

VISTO: El recurso de apelación con registro N° 56148-2016¹, interpuesto por ZUÑIGA BERNABE EUDES MINER (en adelante, el sujeto inspeccionado) contra la Resolución Sub Directoral N° 079-2016-MTPE/1/20.44, de fecha 19 de mayo de 2016² (en lo sucesivo, la Resolución Sub Directoral), 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 N° 28806 (en lo subsiguiente, la Ley) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR³ (en lo posterior, el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción N° 383-2015 (en adelante, el Acta de Infracción), el inferior en grado mediante la Resolución Sub Directoral impuso multa a la inspeccionada por la suma total S/ 4,235.00 (Cuatro mil doscientos treinta y cinco y 00/100 Soles) por incurrir en infracciones en materia de relaciones laborales, siendo las siguientes: 1) No entregar las boletas de pago correspondiente a los meses de junio a noviembre de 2015; 2) No efectuar el íntegro de la remuneración del periodo mayo a noviembre de 2015; 3) No efectuar el pago íntegro de las gratificaciones de julio y diciembre de 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015; y 4) No acreditar el otorgamiento del descanso vacacional de los periodos siguientes: 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014; afectando con tales infracciones al trabajador Moisés Víctor Carhuacho Arias;

Segundo: Que, la inspeccionada, en ejercicio de su derecho constitucional de defensa y a la pluralidad de instancias, interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Directoral por los siguientes argumentos: i) Que, en la Sección II. Actuaciones Inspectivas de Investigación o Comprobatorias del Acta de Infracción se aprecia que el trabajador afectado menciona que la reducción (remuneración) se produjo desde el 01 de junio de 2015; no obstante, se le impone la multa desde el 01 de mayo de 2015, lo que transgrede el Principio de Imparcialidad, vulnerándose su derecho de defensa; ii) Que, no se ha meritado el hecho que el día 01 de junio de 2016, se encontraba atendiendo al público en horas de labores, y por error involuntario mencionó que el trabajador percibía un sueldo de S/ 35 diarios; asimismo, no se ha considerado que el horario de ingreso del trabajador comprendía desde el 10:30 horas hasta las 18:30 horas, apreciándose que solo laboraba 7 horas, y si le reducimos su horario de refrigerio de 1 hora serían 6 horas de laborales; no pudiendo un trabajador ayudante de panadería por 6 horas efectivas de labores ganar S/ 35.00 diarios, menos aun cuando en el año 2010, el monto de la Remuneración Mínima Vital (RMV) era de S/ 550.00, siendo el monto diario por 8 horas de labores efectivas S/ 18.33, y pese haber sido comunicado lo mencionado a la comisionada no lo ha tomado en consideración, lo que transgrede el Principio de Presunción de Veracidad; iii) Que, el trabajador afectado menciona que desde el mes de noviembre de 2013 no se le entregaron sus boletas de pago, no obstante, se le solicitó las boletas de pago desde el mes de enero de 2010 hasta noviembre de 2015, de lo que se deduce que las boletas desde octubre de 2010 a octubre de 2013 sí le fueron entregadas, dado que no se ha efectuado reclamo sobre dicho periodo; asimismo, señala que se le ha impuesto una multa por no haber entregado boletas de pago de junio a noviembre de 2015, pese haberlas presentado mediante escrito con registro N° 152984-2015, de fecha 18 de diciembre de 2015, que comprende las boletas de pago del trabajador afectado desde enero de 2010 hasta diciembre de 2015, habiendo sido entregadas a la inspectora, puesto que el trabajador se negó a firmar las boletas de pago; además, alega que si bien se puede enviar las boletas de pago por conducto notarial esto generaría un sobre costo a la microempresa, es por ello que, las presentó directamente a la inspectora con el fin de que esta le haga entrega de dichas boletas de pago al trabajador; sin embargo, en la Resolución Sub Directoral se acoge

¹ Que obra de fojas 45 a 52 de autos.

² Que obra de fojas 34 a 44 y reversos de autos.

³ Modificado por los Decretos Supremos Nos. 019-2007-TR, 009-2008-TR, 003-2011-TR, 004-2011-TR, 012-2013-TR.



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° 109-2016-MTPE/1/20.44

esta propuesta de sanción por el solo hecho de no estar firmadas; *iv)* Que, respecto a las gratificaciones legales de diciembre de 2011, julio 2012, julio 2013, se puede comprobar que desde el año 2011 el trabajador afectado estaba conforme con sus pagos, puesto que se encuentran firmadas en señal de conformidad; *v)* Que, al estar inspeccionado por esta entidad, es que trata de formalizar los pagos adeudados, para lo cual le envió al trabajador afectado un comunicado de fecha 01 de julio de 2015, a fin que apertura una cuenta de ahorros en una entidad bancaria, la que adjunta a su recurso de apelación como medio de prueba; *vi)* Que, en la actualidad con fecha 14 de enero de 2016, el trabajador afectado envió a la inspeccionada una carta notarial en la cual solicita que cesen los actos de hostilidad, la cual fue respondida mediante conducto notarial de fecha 18 de enero de 2016, lo que adjunta como medio de prueba a su recurso de apelación; asimismo, alega que dicho trabajador incumple su horario de llegada al centro de labores y se niega a firmar sus amonestaciones, lo que genera varios inconvenientes con los demás colaboradores. Por otra parte, esgrime que si bien es cierto debe enviarle una carta notarial al trabajador, ello constituye un perjuicio económico a la empresa dado que debe contratar un abogado para la redacción de la carta notarial y luego pagar la notario para la diligencia, lo que genera un sobre costo para la microempresa; y, *vii)* Que, al emitirse la Resolución Sub Directoral no se ha tomado en consideración los medios probatorios adjuntados en las actuaciones inspectivas, habiendo existido una inadecuada apreciación de los hechos materia de descargo;

Tercero: Que, respecto a los puntos *i)* y *ii)* descritos en el considerando precedente, cabe señalar que lo alegado por la inspeccionada no resulta correcto, toda vez que de la revisión del Acta de Infracción se aprecia que el comisionado en el sexto Hecho Verificado del Acta de Infracción, propuso sanción por no acreditar la entrega de las boletas de pago de los meses de junio a noviembre de 2015, lo cual concuerda con lo consignado en el numeral II.- Actuaciones Inspectivas de Investigación o Comprobatorias del Acta de Infracción al haber manifestado que el trabajador afectado Moisés Víctor Carhuancho Arias que la reducción se produjo después de la visita de inspección del día 01 de junio de 2015 motivada en la Orden de Inspección N° 825-2015-MTPE/1/20.4 exhibiendo copia simple de la constancia de actuaciones inspectivas de la referida visita; por lo que carece de sustento alegar una presunta vulneración al Principio de Imparcialidad, cuestionado por el sujeto inspeccionado, dado que lo requerido a la inspeccionada, independientemente a lo que fue solicitado por la trabajador afectado, se ha dado en torno a un periodo respecto a lo cual no se han realizado actuaciones inspectivas anteriores;

Cuarto: Que, aunado a ello, se aprecia de la referida Acta de Infracción que el sujeto inspeccionado Eudes Miner Bernabé Zúñiga en la comparecencia de fecha 18 de diciembre de 2015 manifestó lo siguiente: " *Que, la jornada de trabajo es de lunes a sábado en un horario de 08:00 a 17:00 horas con una hora de refrigerio, que el sueldo percibido en todo el periodo laboral fue el sueldo mínimo legal y no el sueldo de S/35.00 diarios que manifestó en la visita inspectiva de fecha 01 de junio de 2015 que se dio en la Orden de Inspección N° 825-2015-MTPE/1/20.4, precisa que tal manifestación se efectuó por error, ya que se tomó su manifestación cuando estuvo atendiendo al público*" (énfasis y subrayado es nuestro); sin embargo, debemos tener en cuenta que de conformidad con lo prescrito en el artículo 17° de la Ley: "(...) El representante no podrá eludir la declaración sobre hechos o circunstancias con relevancia inspectiva que deban ser conocidos por el representado. (...)";

Quinto: Que, en tal sentido, estando a que la referida persona es el representante legal de la empresa, se tiene que el sujeto inspeccionado no puede desconocer lo que fue manifestado en su oportunidad, debiendo indicar que este Despacho en virtud al Principio de Impulso de Oficio⁴ y para mejor resolver tuvo acceso a la Orden de Inspección N° 825-2015-MTPE/1/20.4, advirtiéndose contrariamente a lo alegado por la inspeccionada que en la diligencia de fecha 01 de junio de 2015 el referido representante legal

⁴ Ley N° 27444 –Ley del Procedimiento Administrativo General

Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

"(...) 1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias. (...)"



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° 109-2016-MTPE/1/20.44

manifestó literalmente lo siguiente: "el señor Víctor Carhuancho Arias trabaja desde el 10 de enero de 2010 con una remuneración de S/ 35.00 diarios, más beneficios sociales"⁵; por otra parte, corresponde señalar que si bien en el año 2010, el monto de la Remuneración Mínima Vital (RMV) ascendió a la suma de S/ 500 soles, ello no impide que el empleador pueda otorgar a sus trabajadores mayor remuneración, siendo lo mencionado solo un monto mínimo que se estableció como remuneración en su oportunidad; en consecuencia, cuestionar una presunta vulneración al Principio de Presunción de Veracidad carece de sustento fáctico y legal, dado que los datos obtenidos en torno a la relación laboral entre el trabajador afectado y la inspeccionada han sido los proporcionados por esta última;

Sexto: Que, respecto al punto *iii)* descrito en el considerando segundo corresponde precisar al sujeto inspeccionado, que conforme dejó consignado el comisionado en el sexto Hecho Verificado del Acta de Infracción: "(...) Se precisa que en la Orden de Inspección N° 825-2015-MTPE/1/20.4 se requirió al sujeto inspeccionado el cumplimiento de la entrega de las boletas de pago de remuneraciones desde enero 2010 hasta mayo de 2015, conforme a ley, a favor del trabajador Moisés Víctor Carhuancho Arias, dicha inspección culminó el 12/06/2015 con la emisión del Acta de Infracción ante el incumplimiento de la medida de requerimiento en ese extremo, por ello la presente inspección en cuanto a la materia entrega de las boletas de pago se circunscribe al periodo de junio 2015 hasta noviembre 2015" (*sic*) (énfasis y subrayado es nuestro); en tal sentido, los argumentos del sujeto inspeccionado referidos a periodos anteriores al que es materia de sanción (junio a noviembre de 2015) por la infracción que nos avoca, resultan irrelevantes al presente procedimiento sancionador a fin de desvirtuar el citado incumplimiento;

Sétimo: Que, por otra parte, cabe señalar en relación al escrito con registro N° 152984-2015-EXT, que obra de fojas 131 a 235 de la Orden de Inspección N° 2418-2015-MTPE/1/20.4 (antecedentes del procedimiento sancionador que nos avoca) que de la revisión del mismo, se aprecia que, entre otros documentos, el sujeto inspeccionado presentó las boletas de pago de junio de noviembre de 2015 (obra de fojas 156 a 158 del expediente investigador); sin embargo, las mismas no consignan la firma del trabajador afectado, lo que vulnera el artículo 19° del Decreto Supremo N° 001-98-TR- Normas reglamentarias relativas a obligación de los empleadores de llevar Planillas de Pago que señala: "El original de la boleta será entregado al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta quedará en poder del empleador, el cual será firmado por el trabajador. Si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital. (...)" (énfasis y subrayado es nuestro); siendo así, podemos afirmar, que existe obligación del empleador de entregar las boletas de pago a sus trabajadores en la oportunidad correspondiente, y el deber de los trabajadores de firmar dichas boletas, debiendo el empleador exigir su cumplimiento, ello con la finalidad de que en caso se presente una inspección en el centro laboral, el empleador pueda acreditar el cumplimiento de todas sus obligaciones sociolaborales, lo que no se ha dado en el presente caso; en consecuencia, el sujeto inspeccionado con los argumentos esgrimidos no desvirtúa la infracción materia de autos;

Octavo: Que, respecto al punto *iv)* descrito en el considerando segundo de la presente resolución, cabe indicar que si bien el sujeto inspeccionado a través del escrito con registro N° 152984-2015-EXT, que obra de fojas 131 a 235 de la Orden de Inspección N° 2418-2015-MTPE/1/20.4, presentó documentación en torno a los periodos materia de sanción por el beneficio social de gratificación legal de los meses de julio y diciembre, se advierte que solo las boletas por los mes de diciembre de 2011, julio 2012 y julio 2013 se encuentran suscritas por el trabajador afectado, aunado al hecho, que para el cálculo del pago respectivo no fue tomada en cuenta la remuneración real percibida por el referido trabajador (S/ 35.00 soles diarios), por lo que dicha documentación no acredita el cumplimiento de su obligación, vulnerando el sujeto inspeccionado con su conducta, los artículos 1°, 2°, 5°, y 7° de la Ley N° 27735- Ley que regula el

⁵ Conforme obra de la Constancia de Actuaciones Inspectivas de Investigación, que obra a fojas 13 de la Orden de Inspección N° 825-2015-MTPE/1/20.4



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° 109-2016-MTPE/1/20.44

Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad⁶; por lo que corresponde confirmar este extremo de la Resolución Sub Directoral;

Noveno: Que, respecto a los puntos *v)* y *vi)* descritos en el considerando segundo cabe señalar que dichos argumentos no eximen al sujeto inspeccionado de responsabilidad ni desvirtúan las infracciones materia de autos, toda vez es deber de los empleadores poner a disposición de sus trabajadores los pagos que por ley le corresponde en forma oportuna y conforme lo dictan las leyes pertinentes, agotando todos los medios posibles para ser efectivo su cumplimiento. Además, es responsabilidad del empleador velar por el cumplimiento de los deberes laborales que le correspondan al trabajador; por lo que si las boletas de pago no se encuentran firmadas por este y ello es constatado por la autoridad inspectiva - tal como se ha dado en el presente caso- dicha falta no puede ser imputada al trabajador- tal como pretende la inspeccionada- ello en virtud al poder de dirección que ejerce el empleador hacia sus trabajadores; en tal sentido, el sujeto inspeccionado contrariamente a lo que pretende demostrar, no ha actuado conforme a ley, al no haber acreditado el cumplimiento de sus obligaciones laborales; por lo que tales argumentos no la eximen de responsabilidad ni desvirtúan las infracciones materia de autos;

Décimo: Que, respecto al punto *vii)* descrito en el considerando segundo, debemos señalar que el inferior en grado ha emitido la Resolución Sub Directoral pronunciándose sobre los argumentos de defensa esgrimidos y documentación presentada por el sujeto inspeccionado en su escrito de descargo, así como la que fue exhibida durante el procedimiento inspectivo, en estricta observancia de la motivación como requisito esencial de validez del acto administrativo de acuerdo a lo señalado en el artículo 3° de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General⁷ y en estricto respeto del Principio de Observación del debido proceso⁸. Asimismo, se han expuesto los hechos probados y las razones jurídicas y normativas que justifican el acto adoptado, en estricta concordancia con el artículo 6° del citado TUO⁹, cumpliendo de esta forma con lo establecido en los artículos 44° literal a)¹⁰ y 48° de la Ley¹¹, por lo que no se aprecian vicios o defectos que la pudiesen invalidar;

⁶ Ley N° 27735- Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad

Artículo 1.- Objeto y campo de aplicación

La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Este beneficio resulta de aplicación sea cual fuere la modalidad del contrato de trabajo y el tiempo de prestación de servicios del trabajador.

Artículo 2.- Monto de las gratificaciones

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

Artículo 5.- Oportunidad de pago

Las gratificaciones serán abonadas en la primera quincena de los meses de julio y de diciembre, según el caso.

Artículo 7.- Gratificación proporcional

Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados. (*)

(*) De conformidad con el Artículo 3 del Decreto Supremo N° 007-2009-TR, publicado el 20 junio 2009, las gratificaciones proporcionales, a que se refiere el presente artículo que se paguen con motivo de ceses ocurridos a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 29351, están comprendidas en la inafectación dispuesta por la citada ley.

⁷ Normativa vigente a la fecha de emisión de la Resolución Sub Directoral

Artículo 3.- 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. (...)"

⁸ Regulado en el literal a) del artículo 44° de la Ley N° 28806- Ley General de Inspección del Trabajo

" 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; (...)"

⁹ TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

Artículo 6. Motivación del acto administrativo

"6.1 La motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado. (...)"

¹⁰ 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. (...)"

¹¹ Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo

Artículo 48.- Contenido de la resolución:



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° 109-2016-MTPE/1/20.44

Décimo Primero: Que, finalmente, estando a lo señalado en los considerandos precedentes, se tiene que la inspeccionada con los argumentos esgrimidos en su escrito de apelación, no enerva lo resuelto por el inferior en grado; por lo que corresponde a este Despacho, confirmar la sanción impuesta por el inferior jerárquico, conforme al 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° 079-2016-MTPE/1/20.44, de fecha 19 de mayo de 2016, emitida por la Cuarta Sub Dirección de Inspección del Trabajo, la misma que impone multa por la suma total de S/ 4,235.00 (Cuatro mil doscientos treinta y cinco y 00/100 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.-

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

MMDRV/kya

48.1 La resolución que impone una multa debe estar fundamentada, precisándose el motivo de la sanción, la norma legal o convencional incumplida y los trabajadores afectados.

48.2 Contendrá expresamente tanto en la parte considerativa y resolutive el mandato de la Autoridad Administrativa de Trabajo, dirigido al sujeto o sujetos responsables, para que cumplan con subsanar las infracciones por las que fueron sancionados. La resolución consentida o confirmada tiene mérito ejecutivo respecto de las obligaciones que contiene.

