



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° 3241-2012-MTPE/1/20.41

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 226 -2018-MTPE/1/20.4

Lima, 16 MAYO 2018

VISTO: El recurso de apelación con registro N° 225554-2017 y sus anexos, obrante en autos<sup>1</sup>, interpuesto por MUNICIPALIDAD DE LA VICTORIA (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 386-2017-MTPE/1/20.41, de fecha 30 de noviembre de 2017 (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 N° 28806 (en lo subsiguiente, la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR<sup>2</sup> (en lo posterior, el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

**Primero:** Que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 210.1 del artículo 210 del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, los errores materiales o aritméticos en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión; siendo así, se advierte que en la resolución apelada, por error se ha consignado en el considerando trigésimo sexto lo siguiente: "Que, estando a lo precisado precedentemente se tiene que el sujeto inspeccionado incurre en las siguientes infracciones: I) y II) INFRACCIONES LEVE Y GRAVE EN MATERIA DE RELACIONES SOCIOLABORALES: (...), conforme a lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 18, (...); correspondiendo por lo tanto imponer sanción económica al sujeto inspeccionado por este incumplimiento que afecta a veinticuatro (24) trabajadores (...); III) INFRACCION GRAVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES: (...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 18, configurándose de esta manera dos infracciones, (...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 18; IV.1) y IV.2) INFRACCION GRAVE Y LEVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES: (...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 18; V) INFRACCION MUY GRAVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES: "...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 18, configurándose de esta manera dos infracciones, (...); VI) INFRACCION MUY GRAVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES: "...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 18, configurándose de esta manera dos infracciones, (...); VII) INFRACCION LEVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES: "...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 18, configurándose de esta manera dos infracciones, (...); VIII) INFRACCION MUY GRAVE A LA LABOR INSPECTIVA: "... conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 18; (...), en consecuencia; el importe total por infracciones graves asciende a: S/. 36,500.00 (Treinta y seis mil quinientos y 00/100 soles), siendo el monto total de la multa S/. 51, 939.50 (Cincuenta y un mil novecientos treinta y nueve con 50/100 soles)"; cuando lo correcto debe ser y decir: se ha consignado

<sup>1</sup> De fojas 53 a 64.

<sup>2</sup> Modificado por los Decretos Supremos N° 019-2007-TR, 009-2008-TR, 003-2011-TR, 004-2011-TR, 012-2013-TR, LEY N° 30222, Decretos Supremos N° 010-2014-TR, 007-2017-TR, 015-2017-TR, 016-2017-TR y 001-2018-TR.



## EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3241-2012-MTPE/1/20.41

en el considerando trigésimo sexto lo siguiente: “Que, estando a lo precisado precedentemente se tiene que el sujeto inspeccionado incurre en las siguientes infracciones: I) y II) **INFRACCIONES LEVE Y GRAVE EN MATERIA DE RELACIONES SOCIOLABORALES:** (...), conforme a lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 17, (...); correspondiendo por lo tanto imponer sanción económica al sujeto inspeccionado por este incumplimiento que afecta a veinticuatro (34) trabajadores (...); III) **INFRACCION GRAVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES:** (...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 17, configurándose de esta manera una infracción, (...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 17; IV.1) y IV.2) **INFRACCION GRAVE Y LEVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES:** (...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 17; V) **INFRACCION MUY GRAVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES:** “(...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 17, configurándose de esta manera una infracción, (...); VI) **INFRACCION MUY GRAVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES:** “(...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 17, configurándose de esta manera una infracción, (...); VII) **INFRACCION LEVE EN MATERIA DE RELACIONES LABORALES:** “(...); conforme lo precisado por los Inspectores del Trabajo comisionados en la respectiva Acta de Infracción que corre en autos de fojas 01 a 17, configurándose de esta manera dos infracciones, (...); defectos de carácter material y aritmético que no alteran lo resuelto en la resolución apelada, por lo que, debe de corregirse en tal sentido;

**Segundo:** Que, en mérito al Acta de Infracción N° 2711-2012<sup>3</sup> (en adelante, el Acta de Infracción) el inferior en grado emitió la resolución apelada, mediante la cual, impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/ 49,932.00 (Cuarenta y Nueve Mil Novecientos Treinta y Dos con 00/100 soles) por incurrir en las siguientes infracciones: *i)* Por no acreditar el registro en planilla a treinta y cuatro (34) trabajadores; y, *ii)* Por no acreditar la entrega de boletas de pago a treinta y cuatro (34) trabajadores; *iii)* Por no acreditar el pago de la gratificación legal correspondiente a julio 2012 a favor de a treinta y cuatro (34) trabajadores; *iv.1)* Por no efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente al período semestral de mayo 2012 a treinta y cuatro (34) trabajadores; *iv.2)* Por no entregar las respectivas hojas de liquidación a treinta y cuatro (34) trabajadores; *v)* Por no otorgar el descanso semanal obligatorio a treinta y cuatro (34) trabajadores; *vi)* Por no efectuar el pago por el trabajo en sobretiempo a ocho (08) trabajadores correspondientes a los meses de enero a diciembre 2010, enero a diciembre 2011 y enero a julio 2012; *vii)* Por no contar con el Registro de Control de Asistencia de cuarenta y dos (42) trabajadores que registren de manera personal el tiempo de labores correspondientes a los períodos 2007 a 2009 y enero a julio 2012; y, *viii)* Por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 05 de octubre de 2012 afectando a treinta y cuatro (34) trabajadores;

**Tercero:** Que, la inspeccionada, en ejercicio de su derecho constitucional de defensa y a la pluralidad de instancias interpone recurso de apelación, alegando lo siguiente: *i)* Que, se debe tener en cuenta que la contratación bajo el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios (en adelante CAS) no se ha desnaturalizado, porque los contratos CAS al amparo del D. Leg. N° 1057, fueron creados como modelo alternativo de los regímenes laborales en la administración pública, facultando a las instituciones públicas a contratar por dicha modalidad contractual; *ii)* Que, los inspectores señalan que los miembros del serenazgo (Cuadro N° 3), son personal obrero, sin tener en

<sup>3</sup> Obrante a fojas 01 a 17 de autos.



"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3241-2012-MTPE/1/20.41

consideración que dicho personal brinda servicios de seguridad como serenos contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios; además agrega que los contratos CAS están permitidos en la administración pública y no existe diferencia que permita establecer lo que señalan los inspectores; por tanto, no son obreros, son servidores CAS; agregando que desde el 2008 se aplica la modalidad del contrato CAS para los operarios de limpieza o serenos vigilantes; siendo aplicado en todas las municipalidades del país; *iii)* El artículo 2 del D. Leg. N° 1057 establece que el régimen especial CAS es aplicable a toda entidad pública, sujeta al régimen público o de la actividad privada, reconocido por el Tribunal Constitucional; por lo que el personal señalado en el Cuadro N° 4, fue contratado para que realicen un servicio de seguridad como serenos; *iv)* Que, los inspectores no fundamentan en el Acta de Infracción, las razones por las cuales el servicio del personal de serenazgo son obreros sujetos al régimen laboral de la actividad privada o porque no pueden ser contratados al amparo del Decreto Leg. N° 1057; asimismo agrega que a pesar de lo señalado en el Informe N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ del 04 de mayo de 2011, emitido por el SERVICIO, esto no significa que las municipalidades estén prohibidos de contratar servidores que presten servicio de seguridad como serenos bajo el régimen CAS; por lo que la interpretación que realizan los inspectores es arbitraria y no fundamentan las sanciones impuestas por el inferior jerárquico; *v)* Que, respecto a la supuesta infracción de no acreditar el depósito de la CTS, señala que por ley, las entidades del Estado son depositarias de la CTS de sus trabajadores; *vi)* Respecto a la supuesta infracción de no haber efectuado el pago por trabajo en sobretiempo a ocho (08) trabajadores; señala que no está autorizada para efectuar pagos por horas extras; en atención a la Ley del Presupuesto del Sector Público 2012, Ley N° 29812; *vii)* Que, respecto a las supuestas infracciones de no haber otorgado descanso semanal obligatorio y no contar con registro de control de asistencia; señalan que se han exhibido a los inspectores las tarjetas de asistencia que muestran que el descanso es variado por la naturaleza del servicio de seguridad que prestan; por lo que sí se cuenta con registro de control de asistencia; *viii)* Que, respecto a la supuesta infracción a la labor inspectiva; es ilegal, porque al ser considerados como servidores CAS, no se puede cumplir con lo solicitado por los inspectores; porque no está prohibido contratar el personal de serenazgo, bajo la modalidad del contrato CAS; además señala que la Ley del Presupuesto del Sector Público, Ley N° 30114, no permite la contratación de personal bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 278;

Cuarto: Que, en cuanto a los argumentos señalados en los puntos *i)* y *iii)* del considerando precedente de la presente resolución; debemos señalar, que la inspeccionada pretende desconocer el régimen laboral al cual les corresponde pertenecer a los trabajadores afectados; no obstante, de conformidad con lo establecido en el artículo 37º de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades tenemos que: "Los obreros que prestan servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen" (subrayado agregado); por lo que no les es aplicable el Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios; debiendo indicar que el referido criterio, es reconocido por la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVICIO, a través de los informes legales que emite, ratificando que a los trabajadores obreros que brinden servicios al Estado, les corresponde el Régimen Laboral de la Actividad Privada<sup>4</sup>; por otra parte, corresponde precisar que no se encuentra en discusión la validez legal del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, siendo el mismo plenamente legal, tal como lo ha dejado establecido el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC<sup>5</sup>. Si bien la inspeccionada es una entidad

<sup>4</sup> Siendo dichos informes los siguientes: Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG-OAJ de fecha 26 de julio de 2010; Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ de fecha 04 de mayo de 2011 e Informe N° Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-OAJ de fecha 11 de abril de 2012.

<sup>5</sup> Fundamento 47: "De modo que, a partir de la presente sentencia, el artículo 1º del Decreto Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado "contrato administrativo de servicios", deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, el mismo que como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional.



*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

#### EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3241-2012-MTPE/1/20.41

municipal y goza de autonomía en los distintos ámbitos que la Constitución le otorga, su autonomía respecto a la contratación de trabajadores obreros se encuentra limitada por la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades;

Quinto: Que, en efecto, como ejemplos de ello, en el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR se indica: *"(...) aun cuando en el artículo 2º del reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 se establece que el régimen CAS es aplicable a los gobiernos locales y que una interpretación literal de dicha norma podría llevarnos a validar la contratación de obreros municipales bajo el referido régimen laboral, debe descartarse esta interpretación, toda vez que la misma implicaría desconocer la evolución normativa que ha tenido la regulación normativa municipal."* que la Ley N° 27972, vigente actualmente, es de aplicación privativa a los obreros municipales; asimismo, el Informe Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-OAJ señala: *"(...) los regímenes especiales responden a funciones, atribuciones e incluso carreras con particularidades especiales que el régimen CAS no regula ni precisa, por lo que utilizar dicho régimen a estos grupos especiales, podría resultar incompatible con las funciones e institucionalidad de los mismos."*; como ocurre en el presente caso, con los trabajadores municipales, sujetos a la modalidad de la contratación administrativa de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057;

Sexto: Que, en ese sentido; en el caso de autos; la inspectora comisionada verificó que treinta y cuatro (34) personas cuyos nombres, ocupación, fecha de ingreso, remuneración y horario de trabajo, aparecen en el Formato de Registro de Personal, obrante a folios 04 y 05 de los antecedentes de autos; quienes se encontraban laborando para la inspeccionada; los cuales estaban realizando una actividad propia para la misma y recibiendo indicaciones relacionadas con el servicio de serenazgo que la inspeccionada como entidad municipal, tiene entre sus funciones; determinando durante las demás actuaciones inspectivas que entre dicho personal y la inspeccionada se configuraba una relación laboral, sujeta al régimen laboral de la actividad privada y no al régimen de contratación administrativa de servicios; tal como ha sido sustentado por el inferior jerárquico en el décimo considerando de la resolución apelada;

Séptimo: Que, en esa línea de razonamiento, de conformidad con el artículo 2 de la Ley, por el Principio de Primacía de la Realidad, siendo uno de los principios ordenadores que rigen el funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, prescribe que en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados, además, cabe indicar que el Tribunal Constitucional, en reiterada jurisprudencia, ha hecho uso de este Principio cuya aplicación tiene como consecuencia que: *"en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero; es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos"*<sup>6</sup>; por lo que, en el presente caso, se configuró los tres (03) elementos esenciales del contrato de trabajo establecidos en el artículo 4º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR que son: la prestación personal de un servicio, el pago de una remuneración por el mismo y la subordinación con el empleador;

Octavo: Que, a mayor abundamiento, corresponde traer a colación, la Casación Laboral N° 7945-2014 CUSCO expedida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República<sup>7</sup>, en la cual se adopta como criterio de interpretación de

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 16 de junio de 2009, recaída en el Expediente N°04840-2007-PA/TC.

<sup>7</sup> De fecha 07 de noviembre de 2016.



*"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"*

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3241-2012-MTPE/1/20.41

observancia obligatoria, los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972- Ley Orgánica de Municipalidades, lo siguiente: *"Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios"* (subrayado agregado), siendo precedente de obligatorio cumplimiento, acorde a lo consignado en la referida Casación Laboral;

**Noveno:** Que, en relación a los argumentos señalados en los puntos *ii)* y *iv)* del considerando tercero de la presente resolución; debemos señalar, que la inspeccionada afirma que el personal de serenazgo son servidores CAS y no trabajadores obreros; siendo la modalidad del CAS permitida en la administración pública; no obstante y en virtud de los considerandos precedentes, encontramos que el Informe Legal N° 206-2010-SERVIR/GG-OAJ emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica de la Autoridad del Servicio Civil – SERVIR, refiriéndose al personal referido de las municipalidades, indica lo siguiente: *"(...) se puede inferir que el personal de vigilancia es aquel cuya función principal consiste en dar seguridad a las instalaciones públicas o privadas, proteger la integridad física de las personas, cautelar por el patrimonio, y velar por el normal desarrollo de los eventos para actuar ante cualquier situación que pudiera ser irregular."*; en ese sentido, dicho personal denominados "serenos" realizan una labor esencialmente de vigilancia; por lo que dicho Informe Legal agrega que *"Del contenido y naturaleza de las labores a cargo del personal de vigilancia, podemos apreciar que es un trabajo preponderantemente físico. Consecuentemente, si debe atribuirse alguna categoría de acuerdo a los criterios arriba desarrollados, ésta es la de obreros; y consecuentemente su régimen laboral es de la actividad privada, por aplicación del artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades vigente, Ley N° 27972."* (subrayado agregado);

**Décimo:** Que, en ese sentido, es importante mencionar, el Pleno Jurisdiccional en materia Laboral de la Corte Superior de Justicia de Ancash<sup>8</sup>, en el cual se adoptó por unanimidad el acuerdo plenario sobre el Régimen Laboral al que pertenecen los serenos, vigilantes y policías municipales, lo siguiente: *"Los serenos, vigilantes, y policías municipales, teniendo en cuenta la naturaleza de las actividades que realizan, corresponde a las labores que realiza un obrero, por lo mismo resulta de aplicación lo previsto por el artículo 37° de la Ley N° 29792, actual Ley Orgánica de Municipalidades, el cual establece que los obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada."* (subrayado agregado); asimismo, así lo ha dejado establecido el Tribunal Constitucional en frecuente y uniforme jurisprudencia en el Expediente N° 02168-2013-PA/TC<sup>9</sup> ha señalado lo siguiente: *"la labor del personal de seguridad ciudadana constituye una prestación de naturaleza permanente en el tiempo, por ser una de las funciones principales de las municipalidades, por lo que no se justifica que se prescinda de la prestación de sus servicios, dado que, como es evidente, no se puede prescindir del servicio de seguridad ciudadana porque, como ya se dijo, este obedece a una necesidad permanente que debe ser satisfecha por todo gobierno local."*(subrayado agregado); por lo que la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, no garantiza la permanencia del servicio de seguridad ciudadana, al ser un contrato en esencia sujeto a plazo determinado y renovable, según el artículo 5 de dicha norma; por lo que en el presente caso, aplicarlo para el personal de serenazgo, a pesar que la naturaleza de su labor (trabajo físico) corresponde a la de los trabajadores obreros es desnaturalizar su relación laboral contractual;

<sup>8</sup> De fecha 23 de junio de 2016.

<sup>9</sup> De fecha 03 de marzo de 2014.



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° 3241-2012-MTPE/1/20.41

**Décimo Primero:** Que, a mayor abundamiento, es pertinente traer a colación al presente caso, lo señalado por la Cuarta Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima<sup>10</sup>, que señala lo siguiente: (...). *Al respecto es menester mencionar que si bien la emplazada tiene derecho a la contratación de sus servidores, éstas deben realizarse en concordancia con el artículo 2° numeral 14° de la Carta Magna el cual reconoce el derecho a la contratación con fines lícitos, siempre que no se contravengan leyes de orden público. De este modo, si el contrato de trabajo se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales o no permite garantizarlos de modo pleno, o los vacía en su contenido, no cabe la menor duda de que el objetivo de licitud previsto en la norma fundamental se ve vulnerado. En este sentido, queda claro que la suscripción de contratos CAS, de acuerdo al Régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (...), atenta contra lo señalado en la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley N° 27972, ya que esta norma especial establece que el Régimen Laboral de los obreros es el régimen laboral de la actividad privada. La Ley Orgánica de Municipalidades detenta un carácter de Ley Orgánica, primando, por ende, por sobre cualquier otra ley.*" (subrayado agregado);

**Décimo Segundo:** Que, respecto a los argumentos señalados en los puntos v), vi), vii) y viii) señalados en el considerando tercero de la presente resolución; debemos señalar, en primer lugar; que las sanciones impuestas a la inspeccionada por el inferior jerárquico es porque la misma, no ha acreditado en autos el cumplimiento de sus obligaciones sociolaborales derivadas de una relación laboral de su personal considerado como trabajadores obreros y no como servidores CAS, afectando a treinta y cuatro (34) trabajadores; además de los otros ocho (08) trabajadores afectados según la infracción detectada, de acuerdo al segundo considerando de la presente resolución; por lo que, la inspeccionada debe tener presente lo señalado en los considerandos precedentes; en segundo lugar, en cuanto a la referencia específica de haber cumplido con presentar el registro de control y asistencia, debemos señalar que dicha obligación no ha sido cumplida por la inspeccionada de manera completa<sup>11</sup>; acorde al artículo 1 del Decreto Supremo N° 004-2006-TR, modificado por el Decreto Supremo N° 010-2008-TR<sup>12</sup>; habiendo el inferior en grado sustentado adecuadamente su incumplimiento en el considerando trigésimo primero de la resolución apelada; finalmente, la inspeccionada señala que la Ley del Presupuesto para el Sector Público, impide o limita cumplir con sus obligaciones sociolaborales; en ese sentido, debemos señalar, que la inspeccionada como empleador tiene el deber de agotar todos los canales legales posibles, como lo sería el haber remitido al órgano competente del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) una propuesta debidamente sustentada para que se le habilite alguna partida presupuestal, a efectos de reconocer los derechos laborales a los trabajadores obreros afectados, derechos que son inherentes al régimen laboral de la actividad privada, al cual les corresponde pertenecer y con el propósito de no seguir causándoles perjuicio;

**Décimo Tercero:** Que, además, en lo referente a la aplicación del Principio de Concurso de Infracciones<sup>13</sup>, aplicable al presente caso por lo dispuesto en el artículo 52 del Reglamento<sup>14</sup>, cabe

<sup>10</sup> Sentencia de fecha 17 de enero de 2017.

<sup>11</sup> Para esta infracción son cuarenta y dos (42) trabajadores afectados, acorde con el apartado séptimo del acápite V. Calificación de la Infracción del Acta de Infracción de fojas 01 a 17 de autos.

<sup>12</sup> Artículo 1.- Ámbito

Todo empleador sujeto al régimen laboral de la actividad privada debe tener un registro permanente de control de asistencia, en el que los trabajadores consignarán de manera personal el tiempo de labores.

<sup>13</sup> Regulado en el numeral 6 del artículo 246° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS. Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

"(...) 6. Concurso de Infracciones.- Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.(...)"

<sup>14</sup> Artículo 52.- Principios

Además de los principios mencionados en el artículo 44 de la Ley, se aplican a este procedimiento, aquellos que regulan la potestad sancionadora, previstos en el artículo 230 de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444.



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° 3241-2012-MTPE/1/20.41

señalar que dicho principio fue debidamente aplicado por el inferior en grado respecto a las infracciones señaladas en el trigésimo sexto considerando de la resolución apelada, consistentes en lo siguiente: " Por no acreditar el registro en planilla a treinta y cuatro (34) trabajadores"; y, "Por no acreditar la entrega de las boletas de pago a treinta y cuatro (34) trabajadores"; así como por "Por no efectuar el depósito de la Compensación por Tiempo de Servicios correspondiente al período semestral de mayo 2012 de treinta y cuatro (34) trabajadores"; y, por "Por no entregar las respectivas hojas de liquidación a treinta y cuatro (34) trabajadores"; acogiendo en cada supuesto la primera infracción por ser la de mayor gravedad;

Décimo Cuarto: Que, finalmente, de acuerdo a los fundamentos esgrimidos en los considerandos que anteceden, corresponde a este Despacho, con la precisión efectuada en el considerando primero de la presente resolución; emitir la confirmatoria de la resolución venida en alzada;

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

SE RESUELVE:

CORREGIR la Resolución Sub Directoral N° 386-2017-MTPE/1/20.41, de fecha 30 de noviembre de 2017, emitida por la Primera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, en los términos expuestos en el considerando primero de la presente resolución; y, CONFIRMAR dicha Resolución Sub Directoral que impone multa por la suma total de S/ 49, 932.00 (Cuarenta y Nueve Mil Novecientos Treinta y Dos con 00/100 soles); habiendo causado estado, toda vez que, contra las resoluciones 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/rmc

