



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° 2265-2012-MTPE/1/20.44

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 238-2018-MTPE/1/20.4

Lima, 23 MAYO 2018

VISTO: El recurso de apelación con registro N° 124255-2017, obrante en autos¹, interpuesto por COMPAÑÍA CERVECERA AMBEV PERÚ S.A.C., (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 207-2017-MTPE/1/20.41, de fecha 24 de julio de 2017 (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-TR² (en lo posterior, el Reglamento); y

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción N° 2360-2013 (en adelante, el Acta de Infracción)³, el inferior en grado mediante la Resolución Sub Directoral impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/ 12,848.00 (Doce mil ochocientos cuarenta y ocho y 00/100 Soles), por incurrir en infracciones en materia de relaciones laborales y por infringir la labor inspectiva, siendo las siguientes: 1) La inspeccionada durante las actuaciones Inspectivas ni en el presente procedimiento sancionador, acreditó haber dejado sin efecto el despido de los señores: Carlos Alberto Cárdenas Tello, Marcos Mario Huapalla Zarzosa, Adolfo Trillo Huarhua y Miguel Ángel Valencia Delgado, a causa de su afiliación sindical, no dispuso la continuidad laboral de las personas anotadas en sus puestos de trabajo habituales; y no pagó las remuneraciones devengadas hasta la fecha de la reposición efectiva, así como no dejó sin efecto las sanciones de suspensión sin goce de haber impuestas a los señores: Cristian Dante Cosavalente Gutiérrez (02 días), Víctor Hugo Huamán Goycochea (4 días), Amado Orlando Navarro Linares (4 días), Frank Martín Rentería Espichan (02 días), Luis Enrique Silva Manco (02 días), Jimmy Manuel Vásquez López (3 días), Teófilo Martín Veliz Arteaga (4 días) y Homero Zumarán Valverde (4 días), a causa de su afiliación sindical; y por último no pagó las remuneraciones dejadas de percibir como consecuencia de la aplicación de dichas sanciones; afectando a cincuenta y nueve (59) trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Ventas de la Compañía Cervecería Ambev Peru S.A.C.-SITRAMBEVSAC; y, 2) No cumplir con la Medida de Requerimiento de fecha 22 de agosto de 2012; afectando a doce trabajadores (12) trabajadores;

Segundo: Que, la inspeccionada, en ejercicio de su derecho de defensa y a la pluralidad de instancias, interpone recurso de apelación contra la Resolución Sub Directoral, solicitando su nulidad por los siguientes argumentos: i) Que, durante los primeros meses del año 2012, se llevó a cabo una promoción denominada "PROMO CRUZA2" que involucró a su socio estratégico PEPSICO, dicha promoción implicaba que por cada tira completa de los empaques de papas lays, se bonificaba al cliente con una botella de gaseosa de 500 ml, y por cada cinco (5) tiras completas que se entregaran, el cliente recibía una botella de Pepsi adicional, teniendo los vendedores, la obligación de visitar los puntos de venta (PdV) asignados, recabar las tiras, verificar su validez y determinar el número de botellas de Pepsi a bonificar; ii) Que, asimismo, las referidas tiras debían ser remitidas posteriormente a los supervisores a efectos que estos validen el número – de forma coincidente con las botellas a bonificar- más no se encargaban de verificar la validez de las mismas (que fueran tiras completas); iii) Que, la empresa fijó

¹ De fojas 86 a 182.

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

³ Que obra de fojas 01 a 30 de autos.



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° 2265-2012-MTPE/1/20.44

una política denominada "Política de Clústeres", lo que implicaba la asignación de precios de venta diferenciados a determinados clientes, política a la que se sujetaban los vendedores; asimismo, indica que en junio de 2012, la empresa YELLOW fue contratada para auditar de forma imparcial las tiras entregadas por los vendedores y verificar que estas hubiesen sido válidas; *iv)* Que, la citada empresa auditora le notificó de los hallazgos encontrados por cada vendedor, lo que evidenció que en doce (12) casos específicos los vendedores habían entregado tiras de productos Lays inválidas, solicitando la entrega de las botellas de Pepsi a modo de bonificación; *v)* Que, los doce trabajadores involucrados fueron sancionados debido a la comisión de faltas graves laborales; asimismo, señala que tomó conocimiento de la formación, registro y miembros del Sindicato Nacional de Trabajadores de Ventas de la empresa, el 3 de julio de 2012 con la comunicación que se realizó en dicha fecha, y los procedimientos de imputación de faltas se iniciaron el 2 de julio de 2012, es decir, un día (1) antes de conocer la existencia del Sindicato; por lo que no se han realizado las sanciones por la afiliación sindical; además, alega que solo cabía sanción por la falta- vinculada a la "PROMO CRUZA2", siendo estas diferenciadas, lo que ha sido ignorado; *vi)* Que, en el supuesto negado de que la afiliación Sindical hubiese sido el motivo por el cual la empresa decidió iniciar los procedimientos de despido, se pregunta la inspeccionada cómo explicaría el inspector que solo se despidieran a cuatro (4) trabajadores y no al total de los involucrados, y que solo se suspendiera al Secretario General (Homero Zumarán) sin goce de remuneraciones, por lo que no existen elementos que sustenten que la empresa sancionó a los vendedores por su afiliación sindical; *vii)* Que, aun cuando hubiese existido conocimiento de la empresa respecto de que los cuatro (4) trabajadores despedidos y los ocho (8) suspendidos formaban parte de un sindicato, las sanciones impuestas mantienen su validez y legitimidad al haberse amparado en faltas graves que fueron debidamente comprobadas y que siguieron un procedimiento establecido por ley, ejerciendo los trabajadores su derecho de defensa; por lo que manifiesta que no existe infracción muy grave en materia de relaciones laborales, además, que el requerimiento expedido el 17 de agosto de 2012, sobre dejar sin efecto las suspensiones y los despidos y pagar las remuneraciones devengadas, deviene en irrazonable; *viii)* Que, las siguientes tres (3) personas interpusieron demandas de nulidad de despido el 25 de octubre de 2015, sobre el hecho de que el despido se habría generado por su afiliación sindical: *a)* Caso Carlos Cárdenas Tello, Expediente N° 20540-2012-0-1801-JR-CI-10, tramitado ante el Décimo Juzgado Constitucional de Lima, *b)* Caso Marcos Huapalla Zarzosa, Expediente N° 20564-2012-0-1801-JR-CI-10, tramitado ante el Décimo Juzgado Constitucional de Lima, y *c)* Caso Miguel Valencia Delgado, Expediente N° 20565-2012-0-2801-JR-CI-05, tramitado ante el Quinto Juzgado Constitucional de Lima; por ello correspondería que la autoridad se inhiba de conocer el procedimiento; además, señala que calificar un despido e incluso ordenar una reposición en el empleo, así como el pago de remuneraciones devengadas es ilegal, razón por la cual la Resolución Sub Directoral deviene en nula; y, *ix)* Que, finalmente, alega vulneración a los principios del debido proceso y principio de economía y celeridad procesal, dado que, según señala después de casi cinco (5) años de presentados sus descargos (23 de octubre de 2012) contra el Acta de Infracción se obtiene un pronunciamiento en primera instancia;

Tercero: Que, respecto a los puntos *i)*, *ii)*, *iii)*, *iv)*, *v)*, *vi)* y *vii)*, descritos en el considerando precedente, debemos señalar que si bien se aprecia del expediente investigador y Acta de Infracción, que los hechos alegados por la inspeccionada, en relación a la promoción denominada "PROMO CRUZA2", debemos señalar que las faltas imputadas a los trabajadores afectados referidas a que "los vendedores habían entregado tiras de productos Lays inválidas, solicitando la entrega de las botellas de Pepsi a modo de bonificación", no ha sido realizado de manera congruente, al no existir relación entre los hechos y los documentos que sirven de sustento para lo mencionado;



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° 2265-2012-MTPE/1/20.44

Cuarto: Que, cabe indicar que la inspeccionada señala en las cartas de preaviso de despido que los hechos imputados derivan de la auditoría regular realizada por la empresa al cierre del primer trimestre del año; no obstante, de la información que fue solicitada por los comisionados respecto al año 2011, se determinó que la inspeccionada no cuenta con un procedimiento de auditoría regular semestral, sino que sus auditorías se efectúan por campañas. Aunado a ello, se tiene que la inspeccionada en ningún momento de la etapa de actuaciones Inspectivas acreditó la existencia del Informe de Auditoría alegado, del cual se pueda apreciar la metodología y resultados globales; por lo se puede afirmar respecto a los trabajadores afectados que el análisis no fue aleatorio sino direccionado;

Quinto: Que, además, durante la etapa de actuaciones Inspectivas, los comisionados determinaron que los vendedores procedían a recoger las tiras de productos Lays de los puntos de venta y a entregarlos en un sobre cerrado para dicho fin con los siguientes datos: nombre del vendedor, código del vendedor, firma del vendedor, nombre del supervisor, firma del supervisor, número de tiras y fecha; asimismo, de acuerdo al procedimiento detallado por la inspeccionada para el control interno de la "PROMO CRUZA2", en la diligencia de fecha 16 de julio de 2012, se determinó que los Supervisores de ventas revisan la cantidad de tiras en el sobre, firman los sobres y los guardan en su cajón con llave; asimismo se hacen responsables por las tiras en los sobres;

Sexto: Que, de lo mencionado se aprecia, que la inspeccionada determinó responsabilidad directamente en vendedores y no en supervisores, sin haber efectuado previamente una investigación basada en el procedimiento establecido, habiendo tomado como cierto lo señalado por la empresa YELLOW, que según lo indicado por la inspeccionada fue contratada para auditar de forma imparcial las tiras entregadas por los vendedores y verificar que estas hubiesen sido válidas;

Sétimo: Que, aunado a ello, se tiene que la empresa YELLOW S.A.C. comunicó a la inspeccionada la cantidad de tiras de productos Lays, correspondientes a la "PROMO CRUZA2" por cada trabajador, durante los meses de enero, febrero y marzo de 2012, con la indicación de las tiras que resultan válidas, señalando que las tiras detalladas como válidas son las únicas que autorizan el canje o bonificación de productos (Pepsi 500 ml). Por otro lado, en relación a las cartas de preaviso de despido, tanto los hechos como la documentación que serviría como base de lo mencionado, referido a reportes del Sistema SAP de la empresa, los reportes del Informe de la empresa YELLOW S.A.C., las relaciones de clientes y vendedores y la relación de las facturas y boletas (siendo las mismas solo impresiones de pantalla y copias simples sin firma de responsable alguno), no permiten advertir referencia alguna a las unidades entregadas a cada trabajador ni la venta a precios no establecidos para los puestos de venta claustrizados (Brahma 630 ml) y no contienen el detalle de cada oportunidad en la que los trabajadores involucrados hayan cometido infracciones imputadas;

Octavo: Que, respecto a la sistema de clústeres se aprecia que ello ha sido establecido por la inspeccionada para su producto Brahma 630 ml, el cual agrupa a los diferentes puntos de venta de acuerdo a su potencialidad de compra, luego de ello, se definen las políticas de precios para cada uno de ellos, debiendo indicar que cada puesto de venta tiene un precio asignado y aprobado para la venta de tal producto; siendo así, la empresa ha establecido el instrumento de gestión denominado "Relatorio de Productividad", el cual consiste en un padrón donde figura la totalidad de clientes que el vendedor debe visitar día a día, aunado a que en tal documento también se visualiza el clúster al que pertenece cada punto de venta;



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° 2265-2012-MTPE/1/20.44

Noveno: Que, en tal sentido, se tiene que de acuerdo a la política aprobada y comunicada el 23 de noviembre de 2011, deben ingresar todos los pedidos al equipo Palm asignado como herramienta de trabajo; por lo que, si para los casos señalados los pedidos se ingresan mediante medio electrónico, a precios pre establecidos por la empresa inspeccionada no debería existir las diferencias argumentadas por esta, no advirtiéndose en las cartas de pre aviso de despido que se acredite y se describa una línea lógica de los hechos imputados por el empleador, no habiéndose confrontado con el Relatorio de Productividad de cada trabajador afectado, para con ello determinar que ha existido vulneración de la política comercial de la empresa;

Décimo: Que, por otra parte, debemos indicar que si bien la empresa alega que tanto las suspensiones sin goce de haber, así como los despidos realizados a los trabajadores afectados, no se han dado a razón de la afiliación de los mismos al Sindicato Nacional de Trabajadores de Ventas de la Compañía Cervecería Ambev Perú S.A.C.-SITRAMBEVSAC, ya que recién tomó conocimiento de la conformación del Sindicato, el día 03 de julio de 2012, mediante la comunicación que le fue remitida, y que el 02 de julio del 2012 se iniciaron los procedimientos de imputación de cargos, debemos acotar que lo mencionado no la exime de responsabilidad, toda vez que si se tiene en cuenta, el día 11 de junio de 2012, se constituyó el referido Sindicato con un total de veinticuatro (24) trabajadores, y con fecha 20 de junio de 2012, se efectuó su registro ante la Sub Dirección de Registros Generales de esta entidad pública, por lo que acorde al artículo 31° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo: "*Están amparados por el fuero sindical: a) Los miembros de los sindicatos en formación, desde la presentación de la solicitud de registro y hasta tres (3) meses después. (...)*", lo que en el presente caso, implica desde el día 11 de junio de 2012 hasta tres (3) meses después⁴; asimismo, también todo trabajador afiliado a una organización sindical se encuentra protegido contra cualquier acción que lo perjudique a causa de su afiliación sindical⁵;

Décimo Primero: Que, si bien conforme lo alega la inspeccionada aun cuando un trabajador se encuentre afiliado a un sindicato, ello no es impedimento para que - en caso cometiera falta grave debidamente comprobada- se proceda a aplicar las sanciones que correspondan; sin embargo, en el presente caso, las sanciones impuestas por la inspeccionada se han producido como un acto de represalia por la actividad sindical de los trabajadores afectados, en algunos casos con suspensiones sin goce de haber y, en otros, con despido, lo que vulnera el mencionado artículo 31° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR-TUO de la Ley de Relaciones Colectivas, en concordancia con lo prescrito en el artículo 30° del citado TUO⁶; asimismo, se tiene que si bien la inspeccionada aduce que no despidió al Secretario General, Homero Zumarán Valverde, ello no puede ser tomado como justificación de que las acciones emprendidas (suspensiones sin goce de haber y despidos) no han tenido como motivo la afiliación sindical, toda vez que de los trabajadores afectados, tres trabajadores despedidos (3) son dirigentes sindicales, que ostentan el cargo de Secretarios: General Adjunto, Defensa y de Organización;

⁴ Siendo los trabajadores: Carlos Alberto Cárdenas Tello (Secretario General Adjunto), Víctor Hugo Huamán Goycochea, Marcos Mario Huapalla Zarzosa (Secretario de Defensa), Adolfo Trillo Huarhúa (Secretario de Organización) y Homero Zumarán Valverde (Secretario General)

⁵ Siendo los trabajadores: Carlos Alberto Cárdenas Tello (Secretario General Adjunto, sancionado con despido), Cristian Dante Cosavalente Gutiérrez (suspensión 02 días), Víctor Hugo Huamán Goycochea (suspensión 4 días), Marcos Mario Huapalla Zarzosa (Secretario de Defensa, sancionado con despido), Amado Orlando Navarro Linares (suspensión 04 días), Frank Martín Rentería Espichan (suspensión 2 días), Luis Enrique Silva Manco (suspensión 02 días), Adolfo Trillo Huarhúa (Secretario de Organización, sancionado por despido), Miguel Ángel Valencia Delgado (despido), Jimmy Manuel Vásquez López (suspensión 3 días), Teófilo Martín Veliz Artega (suspensión 04 días), y Homero Zumarán Valverde (Secretario General, sancionado con suspensión 4 días);

⁶ Decreto Supremo N° 010-2003-TR- Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Artículo 30.- El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación.

No es exigible el requisito de aceptación del trabajador cuando su traslado no le impida desempeñar el cargo de dirigente sindical.



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° 2265-2012-MTPE/1/20.44

Décimo Segundo: Que, por lo expuesto, se tiene que la inspeccionada ha incurrido en la infracción muy grave en materia de relaciones laborales, descrita en el considerando primero de la presente resolución, y al no cumplir con lo requerido por los comisionados mediante medida de requerimiento de fecha 22 de agosto de 2012, se tiene que la inspeccionada también ha incurrido en infracción muy grave a la labor inspectiva al faltar al deber de colaboración con la Inspección del Trabajo, toda vez que llegada la diligencia de verificación de tal medida programada para el día 27 de agosto de 2012, la inspeccionada no acreditó lo solicitado; en consecuencia, corresponde confirmar la sanción s impuesta en torno a las dos (2) infracciones materia de autos;

Décimo Tercero: Que, respecto al punto *viii)* descrito en el considerando segundo, cabe apuntar que si bien la inspeccionada adjunta a su recurso de apelación documentación en torno a los procesos judiciales a los cuales hace mención, en nada enerva lo resuelto en el presente procedimiento sancionador, dado que si bien el artículo 73° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS⁷, regula la figura de la inhibición en sede administrativa, ello no se aplica al presente caso, por dos razones: *i)* Necesidad objetiva de obtener un pronunciamiento judicial previo, toda vez que al ser los casos sometidos a la Inspección del Trabajo, una comprobación del cumplimiento o no de derechos legalmente determinados o establecidos por convenio colectivo, no se requiere que el órgano jurisdiccional se pronuncie previamente para determinar la responsabilidad del empleador; y, *ii)* Identidad de sujeto, hecho y fundamento, si bien se aprecia identidad de hecho (se advierte similitud en relación a un extremo de la infracción en materia de relaciones laborales, despido a consecuencia de afiliación sindical), el fundamento de las pretensiones son evidentemente distintos: uno relativo a la determinación de responsabilidad administrativa sancionable en ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, y el otro referido a la determinación de la asistencia o no al demandante del derecho reclamado; del mismo modo se precisa que los sujetos en el procedimiento administrativo sancionador son la Administración del Trabajo y el empleador inspeccionado, mientras que en un proceso judicial las partes son el trabajador y el empleador, por lo que tampoco coinciden;

Décimo Cuarto: Que, aunado a ello, se aprecia de la Consulta de Expedientes Judiciales realizada por este Despacho vía web, a los tres expedientes a los cuales hace mención la inspeccionada, que en los tres (3) se presenta un denominador común, es decir, que en tales procesos, se falló declarar improcedente las demandas interpuestas por los trabajadores afectados contra la inspeccionada, pero a razón que los hechos materia de la controversia requieren de una actuación probatoria, y el amparo no contempla lo mencionado; razón por la cual se resolvió en ese sentido las referidas demandas; siendo así, lo resuelto en el presente procedimiento, no se contrapone a lo que fue resuelto en sede judicial; por lo que carece de sustento solicitar la inhibición de la Autoridad de Trabajo para avocarse a los hechos que son materia del procedimiento sancionador que nos avoca;

Décimo Quinto: Que, respecto al punto *ix)* descrito en el considerando segundo, cabe señalar que el inferior en grado en la Resolución Sub Directoral ha expuesto los hechos probados y las razones jurídicas y normativas que justifican el acto adoptado, en estricta observancia del artículo 3° de la Ley N° 27444⁸ en concordancia con el artículo 6° del mismo cuerpo normativo, cumpliendo de esta forma con el principio al debido procedimiento administrativo, que en la normativa que regula el Sistema de Inspección del Trabajo se conoce como Principio de Observación del debido proceso⁹;

⁷ Normativa aplicable a la fecha de emisión de la Resolución Sub Directoral (24 de julio de 2017), siendo antes el artículo 64° de la Ley N° 27444.

⁸ Normativa aplicable a la fecha de emisión de la Resolución Sub Directoral (24 de julio de 2017)

⁹ Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo.
Artículo 44.- Principios generales del procedimiento



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° 2265-2012-MTPE/1/20.44

aunado a ello, si bien se aprecia que la inspeccionada cuestiona la demora en la emisión de la Resolución Sub Directoral, debemos señalar que acorde a lo prescrito en el numeral 149.3 del artículo 149° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS: "El vencimiento del plazo para cumplir un acto a cargo de la Administración, no exime de sus obligaciones establecidas atendiendo al orden público. La actuación administrativa fuera de término no queda afectada de nulidad, salvo que la ley expresamente así lo disponga por la naturaleza perentoria del plazo" (énfasis es nuestro);

Décimo Sexto: Que, en tal sentido, la presunta vulneración al principio de economía y celeridad carece de sustento, máxime si en ningún momento del transcurso del procedimiento sancionador, se ha vulnerado el derecho de defensa de la inspeccionada, habiendo presentado la misma sus descargos contra el Acta de Infracción, así como su recurso de apelación contra la Resolución Sub Directoral, lo cual ha merecido la emisión del presente pronunciamiento; por lo que no se advierten vicios que afecten la validez de la Resolución Sub Directoral y que conlleven a que se encuentre incurso dentro de las causales de nulidad, establecidas en el artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444¹⁰;

Décimo Séptimo: Que, finalmente, se tiene que los argumentos esgrimidos por la inspeccionada, no enerva el mérito de lo resuelto por el inferior en grado; por lo que corresponde a este Despacho, emitir la confirmatoria del pronunciamiento venido en alzada;

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

SE RESUEVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 207-2017-MTPE/1/20.41, de fecha 24 de julio de 2017, emitida por la Primera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, la misma que impone una multa por la suma de S/ 12,848.00 (Doce mil ochocientos cuarenta y ocho 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 que corresponda 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/kyz

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; (...)"

¹⁰ TUO de la Ley N° 27444, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14.
3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición.
4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma.