



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° 3021-2012-MTPE/1/20.41

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 234 -2018-MTPE/1/20.4

Lima, 22 MAYO 2018

VISTO: El recurso de apelación con registro N° 198539-2017, obrante en autos<sup>1</sup>, interpuesto por BANCO INTERNACIONAL DEL PERÚ - INTERBANK (en adelante, la inspeccionada), contra la Resolución Sub Directoral N° 256-2017-MTPE/1/20.45, de fecha 13 de octubre de 2017<sup>2</sup> (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-TR<sup>3</sup> (en lo posterior, el Reglamento), y;

**CONSIDERANDO:**

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción N° 2599-2012-MTPE/1/20.4 (en adelante, el Acta de Infracción)<sup>4</sup>, el inferior en grado mediante la Resolución Sub Directoral impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/ 6,935.00 (Seis Mil Novecientos Treinta y Cinco y 00/100 Soles) por incurrir en infracciones en materia de relaciones laborales y a labor inspectiva, siendo las siguientes: 1) No entregar el Certificado de Trabajo por el periodo laborado del 07 de noviembre de 2011 al 03 de julio de 2012; 2) No entregar las boletas de pago por el periodo del 07 de noviembre de 2011 al 03 de julio de 2012; 3) No acreditar el pago de las gratificaciones legales de julio de 2012; 4) No acreditar el pago de la bonificación extraordinaria de julio de 2012, Ley 29351; 5) No acreditar entregar las hojas de liquidación de la compensación por tiempo de servicios CTS del periodo vencido de noviembre de 2011 - abril 2012; 6) No acreditar el pago de vacaciones (periodo trunco 2011-2012); y 7) No cumplir con la medida de requerimiento de cumplimiento de las disposiciones sociolaborales vigentes, de fecha 18 de setiembre de 2012; afectando con tales infracciones a la ex trabajadora Milagros Maricielo De la Vega Bezada;

Segundo: Que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 210.1 del artículo 210° del T.U.O 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 por error, se ha consignado en el Visto, considerando Tercero y Noveno de la Resolución Sub Directoral lo siguiente: "Acta de Infracción N° 2599-2012", cuando lo correcto debe ser y decir: "Acta de Infracción N° 2599-2012-MTPE/1/20.4", defecto de carácter material o aritmético que no altera lo resuelto en la Resolución Sub Directoral; por lo que, debe de corregirse en ese sentido el referido errores;

Tercero: 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 por los siguientes argumentos: i) Que, el inferior en grado se ha excedido de la obligación contenida en la tercera de las disposiciones complementarias, transitorias, denegatorias y finales del D.S. 001-96-TR, que señala que

<sup>1</sup> De fojas 101 a 109 de autos

<sup>2</sup> Que obra de fojas 95 a 100 de autos.

<sup>3</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, Decreto Supremo N° 010-2014-TR, Decretos Supremos N° 007-2017-TR, 015-2017-TR, 016-2017-TR y 001-2018-TR.

<sup>4</sup> Que obra de fojas 01 a 06 y vuelta 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° 3021-2012-MTPE/1/20.41

el "trabajador recibirá del empleador, dentro de las 48 horas un certificado (...). A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento"; dado que, la norma no establece como erradamente interpreta la resolución apelada, que el periodo de las primeras (48) horas después del cese o después de dicho periodo, el empleador deba enviar comunicaciones notariales al trabajador para que éste se acerque a recoger sus documentos laborales, entre ellos su certificado de trabajo, la misma que resulta impertinente; asimismo, no establece la obligación de realizar la consignación de aquellos ante el Poder Judicial y por lo tanto, tampoco el plazo para efectuar dicha consignación, por lo que, la segunda parte de la norma podría interpretarse en la necesidad que el trabajador se acerque a las instalaciones del empleador a fin de recoger su mencionado documento, pues en dicho momento el trabajador solicita al empleador para que se señale en el respectivo certificado de trabajo la apreciación de su conducta o rendimiento; asimismo, mediante consignación judicial realizada ante el órgano jurisdiccional de fecha 09 de agosto de 2012, la inspeccionada acreditó que se puso a disposición de la recurrente sus documentos laborales; por cuanto, no se acercó a nuestras instalaciones, asimismo no resulta ilógico o irrazonable que un empleador espere uno o dos meses contados desde la fecha de cese de un trabajador a fin de consignar ante el Poder Judicial sus documentos laborales, más aún si no existe obligación de realizar dicha consignación; ii) Que, el inferior en grado valora incorrectamente el documento denominado "Listado de Reparto Boleta Mensual Diciembre de 2011", presentado por la inspeccionada el 25 de setiembre de 2012, al señalar que: "no es un documento idóneo; ya que, no figuraba el contenido mínimo de una boleta de pago exigido por ley", dado que la norma obliga a que el empleador entregue la boleta de pago y acredite dicha entrega, más no obliga a que dicha entrega sea acreditada mediante la firma del duplicado de la boleta de pago de acuerdo al artículo 19° del D.S. N° 001-98-TR; por lo que, la entrega de las boletas de pago se realizaba de manera física, dado que firmaban el documento "Listado de Reparto Boleta Mensual", que constituía la constancia de recepción de la boleta de pago original, más no, evidentemente, la boleta de pago en sí misma, dado que el inferior en grado, se encontraba verificando en el presente expediente era la entrega de la boleta de pago, y no que ésta cumpliera los requisitos establecidos por la norma, siendo ello así se vulnera, el principio de legalidad, al solicitar que la acreditación de la entrega de la boleta de pago se realice mediante la firma del trabajador en un duplicado de la misma, pues la norma no establece dicha obligación. Por otro lado, mediante el Texto del correo electrónico de fecha 01 de febrero de 2012, enviado por la División de Gestión y Desarrollo Humano, se acredita que la inspeccionada utilizaba el documento listado de reparto mensual como constancia de la recepción por parte de sus trabajadores de sus boletas de pago; siendo ello así, se debió haber aplicado el principio de razonabilidad, pues resulta lógico que si se ha presentado como prueba uno de los listado antes mencionados, es porque la inspeccionada los hacía firmar de manera mensual a sus trabajadores, cumpliendo con su obligación de entregar las boletas de pago originales a través de medios físicos y luego a través de medios electrónicos; iii) Que, respecto al pago de los conceptos Gratificación Julio 2012, Compensación por Tiempo de Servicios periodos vencido mayo 2012 y vacaciones por periodo trunco 2011-2012, el inferior en grado ha procedido a cuestionar la medida disciplinaria impuesta por la inspeccionada a la ex trabajadora, facultad que solo le correspondía a aquella mediante un procedimiento judicial en el que ambas partes pudieran probar sus afirmaciones y defender sus posiciones, situación que no se ha presentado en el presente procedimiento, pues no constituye su finalidad, situación que ha implicado que se vulnere el derecho de defensa. Asimismo, se ha vulnerado el principio de imparcialidad al evidenciarse inconsistencias en el correcto cumplimiento de los pasos a seguir en los procedimientos y plazos a cumplir, por parte de la ex trabajadora y del mismo sujeto inspeccionado, vulnerándose nuestro derecho de defensa, dado que la inspeccionada ha presentado documentos que determina que los descuentos realizados por éste, han sido en base a normas conocidas por la recurrente y que obran en el presente expediente, no constituyendo un descuento indebido, lo que genera un perjuicio, pues implica que la inspeccionada no habría pagado los



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

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 3021-2012-MTPE/1/20.41

*beneficios laborales correspondientes a la recurrente, pese a que dichos beneficios se descontaron de acuerdo a las normas internas al haber incurrido en faltas graves laborales; iv) Que, la bonificación extraordinaria no constituye un beneficio laboral en sí mismo, pues constituye el aporte de Essalud, que los empleadores debían pagar a dicha institución y que temporalmente pagan a los trabajadores, asimismo la ley N° 29351 y la Ley N° 28806; por lo que, se ha tipificado como infracción grave el no pago de la bonificación extraordinaria, vulnerándose el principio de legalidad; v) Que, no se establece por qué la inspeccionada incumplió con la medida de requerimiento, lo que imposibilitó contradecirla; en consecuencia, se ha vulnerado el principio del debido procedimiento; en ese sentido, la resolución apelada tiene vicios de nulidad;*

Cuarto: Que, en principio, resulta imperativo tener presente que la Ley, señala que la Inspección de Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral, de la seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo, y otras, así como, la de exigir las responsabilidades administrativas que procedan ante eventuales incumplimientos, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, conforme a lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo-OIT;

Quinto: Que, respecto a los argumentos señalados en los puntos *i), ii), iii), iv) y v)* del Tercer considerando de la presente resolución Directoral, tenemos que la inspeccionada reconoce la existencia de vínculo laboral con la ex trabajadora Milagros Maricielo De la Vega Bezada, desde el 07 de noviembre de 2011 hasta el 03 de julio de 2012, fecha en que se suscitó su renuncia, de acuerdo a los documentos ofrecidos por la propia inspeccionada en la diligencia de fecha 23 de agosto de 2012, tales como: *a)* El Formato 11 de la Planilla de Trabajadores de la inspeccionada obrante a folios 12 del expediente de actuaciones inspectivas; y *b)* La consignación de beneficios sociales efectuada por la inspeccionada al Juzgado de Trabajo de Lima *obrante a folios 13 a 19 del expediente investigador*; configurándose con ello los tres (3) elementos esenciales del contrato de trabajo que son la prestación personal, la subordinación y la remuneración;

Sexto: Que, asimismo, se advierte de la primera visita inspectiva de fecha 16 de agosto de 2012 en el centro de trabajo, que se le solicitó a la inspeccionada exhibir lo siguiente: *a)* El PDT-601-Planillas electrónicas de junio o julio de 2012, *b)* Constancia de Presentación y Formato 11 del Registro de Planillas de la inspeccionada, *c)* Boleta de Pago, Gratificaciones, vacaciones (Pago y Goce), depósitos de la compensación por tiempo de servicio, y hojas de liquidación de beneficios sociales por el periodo laborado, *d)* Certificado de trabajo, por el periodo laborado, de la citada recurrente; sin embargo, pese a los requerimientos constantes efectuados durante las actuaciones inspectivas, la inspeccionada no cumplió con presentar la totalidad de la documentación requerida, motivo por el cual se le extendió un medida inspectiva de requerimiento a efectos que acredite la entrega conforme a ley, el Certificado de Trabajo por el periodo laborado del 07 de noviembre de 2011 al 03 de julio de 2012; *acredite haber entregado las boletas de pago por el periodo del 07 de noviembre de 2011 al 03 de julio de 2012; acredite el pago de las gratificaciones legales de julio de 2012; acredite el pago de la bonificación extraordinaria de julio de 2012, Ley 29351; acredite la entrega de las hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios CTS del periodo vencido de noviembre de 2011 a abril 2012; y acredite el pago de vacaciones (periodo trunco 2011-2012);* a favor de la recurrente. Sin embargo, llegado el día de la diligencia de verificación de medidas adoptadas, la inspeccionada, no subsanó las infracciones detectadas por el inspector comisionado, conforme se ha consignado en el Acta de Infracción; Asimismo, revisada la Constancia de Recepción, el Cargo de Recepción del Código de Ética y del Reglamento Interno de Trabajo, Manual de Tiendas y Procedimientos - Normas Relacionadas, que



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° 3021-2012-MTPE/1/20.41

corre de fojas 15 a 20 del expediente del procedimiento sancionador, las mismas no enervan las infracciones en materia de relaciones laborales descritas en el Primer Considerando de la presente Resolución Directoral, dado que las mismas vulneran las disposiciones establecidas en el Tercer y Cuarto Párrafo del Artículo 23° de la Constitución Política del Estado, que establece que: *"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, (...)"*; asimismo, se ha vulnerado el Artículo 24°, de la Constitución Política del Estado, que establece que el pago de las remuneraciones y beneficios sociales tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Del mismo modo debemos señalar que el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales se encuentra consagrado en el inciso 2) del Artículo 26° de la Carta Magna, que dispone que: *"En la relación laboral se respetan los siguientes principios:"*(...), 2. *Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley*". Así, supone la imposibilidad de que los trabajadores renuncien por propia decisión a los derechos laborales que la Constitución y la ley le reconocen. Este principio "se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral, en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa". Del mismo modo, el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta pauta. En el mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 008-2005-PI/TC, al establecer que "(...), para que sea posible la aplicación del Artículo 26° de la Constitución, debe existir una relación laboral y que el trabajador no podrá renunciar, o disponer, cualquiera sea el motivo, de los derechos y libertades que la Constitución y leyes vigentes al momento de la relación laboral le reconocen". El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales tiene por objetivo proscribir que el trabajador renuncie a sus derechos laborales, reconocidos por la Constitución y leyes vigentes en su propio perjuicio, en aras de resguardar sus intereses en la relación laboral, dado que al trabajador se le considera la "parte débil de la relación laboral". Es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos. En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el Artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así, conforme se desprende de lo previsto en el inciso 2) del Artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos "(...) derechos reconocidos por la constitución y la Ley". No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre;

Sétimo: Que, teniendo en cuenta las disposiciones constitucionales señaladas en el considerando precedente, debemos indicar que el Procedimiento Administrativo Sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones, que se inicia siempre de oficio, mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a que los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, presenten sus alegaciones y descargos, así como, la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, de los órganos y autoridades competentes para sancionar. En ese sentido, es preciso señalar respecto a las infracciones detectadas en los puntos 3), 5) y 6) del Primer Considerando de la presente Resolución Directoral, que por acuerdo individual, solo es posible la reducción de las remuneraciones, cuando la misma sea expresamente pactada por el trabajador y el empleador, no pudiendo este acuerdo afectar en forma alguna los derechos que se han generado producto de servicios ya prestados, en el presente caso de los beneficios laborales de la ex trabajadora; en ese sentido, se desprende de autos, que entre la inspeccionada y la recurrente no existió acuerdo voluntario que establezca reducción de los beneficios laborales, los mismos que se encuentran detallados en la hoja de liquidación de beneficios laborales,



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° 3021-2012-MTPE/1/20.41

presentada por la inspeccionada en la Consignación judicial, referidos a la diferencia de caja equivalente a la suma de S/2,237.12 Soles y por el concepto de deudas no cubiertas, por la suma de S/. 725.37 Soles; así también, de la Carta Notarial de fecha 02 de julio de 2012, que establece que por decisión unilateral de la inspeccionada, se procedió al descuento de la remuneración y beneficios laborales de la recurrente por el monto de S/ 2,816.79 Soles; en consecuencia, las conductas infractoras detectadas a la inspeccionada en los puntos 3), 5) y 6) del Primer considerando de la presente resolución Directoral, no han sido enervadas, subsumiéndose en los numerales 23.2 del Artículo 23° y numeral 24.4 del Artículo 24° del Reglamento; por lo que, corresponde confirmar en este extremo la Resolución Sub Directoral;

**Octavo:** Que, asimismo, encontramos que de acuerdo a la Tercera Disposición Complementaria, Transitoria, Derogatoria y Final, del Reglamento de Ley de Fomento al Empleo, aprobado con D.S. N° 001-96-TR, se señala que: *"Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento"*. Ahora bien, de la revisión del expediente de Actuaciones inspectivas; así como, del expediente sancionador, se advierte que la inspeccionada no ha puesto a disposición de la ex trabajadora los beneficios laborales dentro de las 48 horas de ocurrido el cese de la relación laboral (03 de julio de 2012); asimismo, no se observa documentación mediante la cual la recurrente se haya negado a recibir liquidación alguna de beneficios sociales de parte de la inspeccionada; en consecuencia, con la presentación de la consignación judicial de fecha 09 de agosto de 2012, no desvirtúa la conducta infractora descrita en el punto 1) del Primer Considerando de la presente Resolución Directoral, la cual se subsume en el numeral 23.2 del Artículo 23° del Reglamento; por lo que, corresponde confirmar en este extremo la Resolución impugnada;

**Noveno:** Que, el Artículo 18° del Decreto Supremo N° 001-98-TR, establece que: *"(...), la boleta de pago contendrá los mismos datos que figuran en planillas y deberá ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal (...). Del mismo modo, el Artículo 19° del citado cuerpo normativo, modificado por el D.S. N° 009-2011-TR, establece que: "La boleta de pago será entregada al trabajador a más tardar el tercer día hábil siguiente a la fecha de pago. El duplicado de la boleta de pago quedará en poder del empleador. En el caso que la entrega sea por medios físicos si el trabajador no supiera firmar, imprimirá su huella digital. Si el empleador lo considera conveniente, la firma de la boleta por el trabajador será opcional. Alternativamente y, previo acuerdo con el trabajador, la entrega de la boleta de pago podrá efectuarse a través del empleo de tecnologías de la información y comunicación, tales como, Intranet, Correo Electrónico, u otros de similar naturaleza, siempre y cuando se deje debida constancia de su emisión por parte del empleador y se garantice su efectiva recepción por parte del trabajador. En ambos casos, corresponderá al empleador la carga de la prueba respecto al pago de la remuneración y la entrega de la boleta de pago al trabajador."* En ese sentido, se desprende de folios 55, 56 y 90 del expediente investigador, que la inspeccionada presenta el listado de Reparto de Boleta Mensual - Diciembre de 2011, sin los requisitos exigidos por la Ley, es decir sin el sello y firma del empleador o su representante legal de la inspeccionada; asimismo, presenta el correo electrónico de fecha 01 de febrero de 2012, donde no ha dejado debida constancia de su emisión y a la vez no ha garantizado la respectiva recepción de la boleta de pago a la recurrente dentro del tercer día hábil siguiente de la fecha de pago; aunado a ello, la inspeccionada presenta a folios 25 a 32 del expediente investigador, las boletas de pago por el periodo comprendido de enero a junio de 2012; sin embargo, no cuentan con la firma de la recurrente que de la conformidad a las mismas, determinándose con dichas conductas, el incumplimiento de la inspeccionada en la entrega de las boletas de pago por el



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° 3021-2012-MTPE/1/20.41

periodo laborado para la inspeccionada; en consecuencia, la inspeccionada no desvirtúa la infractora descrita en el punto 2) del Primer Considerando de la presente Resolución Directoral, la cual se encuentra subsumida en el numeral 23.2 del Artículo 23° del Reglamento; correspondiendo confirmar en este extremo la Resolución impugnada;

Décimo: Que, asimismo, el Artículo 5° del Reglamento de la Ley N° 29351, que reduce costos laborales a los Aguinaldos y Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, aprobado por D.S. N° 007-2009-TR, establece que la Bonificación extraordinaria prevista en el artículo 3° de la Ley N° 29351, debe pagarse al trabajador en la misma oportunidad en que se abone la gratificación correspondiente. En caso de cese del trabajador, dicha bonificación extraordinaria debe pagarse junto con la gratificación proporcional respectiva; siendo en ese sentido, de obligatorio cumplimiento para los empleadores; por cuanto dicho beneficio debe ser otorgado a la recurrente conjuntamente con las gratificaciones de fiestas patrias y de navidad; en consecuencia, de la revisión presentada por la inspeccionada, esta no desvirtúa la conducta infractora descrita en el punto 4) del Primer Considerando de la presente Resolución Directoral, la cual se encuentra subsumida en el numeral 24.4 del Artículo 24° del Reglamento; por lo que, corresponde confirmar en este extremo la Resolución impugnada;

Décimo Primero: Que, es menester resaltar que en lo referente a la infracción contra la labor inspectiva, por no haber cumplido oportunamente con la Medida de Requerimiento de Adopción de la normativa sociolaboral vigente, de fecha 18 de setiembre de 2012, la inspeccionada ha vulnerado la disposición legal contenida en el numeral 5.3 del artículo 5° de la Ley que dispone que: "En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores de trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para adoptar en su caso una vez finalizadas las diligencias inspectivas, requiriendo al sujeto responsable para que, en un plazo determinado, adopte medidas en orden al cumplimiento de la normativa del orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que ha realizado el requerimiento"; dicha disposición es concordante con lo establecido en los artículos 9° y 14° de la Ley, así como con en el numeral 18.2 del artículo 18° del Reglamento que señala: "En los casos de infracciones al ordenamiento jurídico sociolaboral cualquiera que sea la materia a la que afecten, se requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas (...)". En consecuencia, la inspeccionada debió adoptar las medidas referidas al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral, por lo que dicha conducta se configura en una infracción muy grave a la labor inspectiva de conformidad con lo prescrito en el numeral 46.7 del artículo 46° del Reglamento que establece: "No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral"; en ese sentido la infracción señalada en el punto 7) del Primer Considerando de la presente resolución Directoral, no ha sido desvirtuada por la inspeccionada al momento de interponer su recurso impugnatorio; por lo que, corresponde confirmar en este extremo la resolución apelada;

Décimo Segundo: Que, sobre el particular, se debe tener presente que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 47° de la Ley, los hechos verificados por los Inspectores comisionados, plasmados en el Acta de Infracción, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que pueda aportar la inspeccionada, en uso de su derecho de defensa; en consecuencia, tenemos que las conclusiones de las investigaciones inspectivas a la que el inspector actuante arribó en el presente caso, en el ejercicio regular de sus funciones, se presumen ciertas dado que, la inspeccionada, no ha expuesto fundamento y/o presentado pruebas suficientes que desestimen lo verificado por el inspector, habiéndose valorado



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° 3021-2012-MTPE/1/20.41

los argumentos de la apelación, por lo que, en aplicación de la norma antes citada, se presumen ciertos los hechos expuestos en el Acta de Infracción;

Décimo Tercero: Que, amerita indicar que de la revisión y análisis de los actuados en la etapa investigatoria, reflejados en el Acta de Infracción, así como, de la resolución apelada, y teniendo en cuenta lo dilucidado en los considerandos precedentes, se advierte que tanto la inspectora comisionada como el inferior jerárquico, han expuesto los hechos probados y las razones jurídicas y normativas que justifican el acto adoptado, observando en estricto los principios y disposiciones legales contenidas en la Ley, su Reglamento, normas modificatorias y complementarias, habiendo cumplido consecuentemente, con la observancia del principio de legalidad y debido proceso, señalado en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General"<sup>5</sup>, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, aplicable supletoriamente al presente procedimiento, de conformidad con el artículo 43° de la Ley; no viéndose afectado su derecho de defensa, motivación de resoluciones y de tipicidad de la norma; por lo que el presente procedimiento administrativo sancionador no adolece de nulidad alguna, por lo que corresponde a este Despacho confirmar la resolución venida en alzada;

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

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 256-2017-MTPE/1/20.45, de fecha 13 de octubre de 2017, emitida por la Quinta Sub Dirección de Inspección del Trabajo, que impone multa por la suma total de S/ 6,935.00 (Seis Mil Novecientos Treinta y Cinco y 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 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/vhaa

<sup>5</sup> Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo: 1.1. Principio de legalidad.- "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. 1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable sólo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo. (...)".

