



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° 1252-2013-MTPE/1/20.44

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 262-2018-MTPE/1/20.4

Lima, 31 MAYO 2018

VISTO: El recurso de apelación y anexos con registro N° 0000055887-2014 obrante en autos¹, interpuesto por SAN MIGUEL INDUSTRIAS PET S.A. (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N°324-2013-MTPE/1/20.44, de fecha 20 de diciembre de 2013 (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-TR² (en lo posterior, el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción N° 1077-2013-MTPE/1/20.4³ el inferior en grado emitió la resolución apelada, mediante la cual impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/ 41,514.00 (Cuarenta y Un Mil Quinientos Catorce con 00/100 Soles) por incurrir en infracciones en materia de relaciones laborales y a la labor inspectiva siguientes: 1) Los contratos de trabajo sujetos a modalidad consignan un texto impreciso como causa objetiva, la misma que no ha sido plenamente acreditada para sustentar la contratación temporal, teniendo en consideración la actividad que desarrolla el sujeto inspeccionado; lo que ha generado la desnaturalización de los contratos, afectando a 44 (cuarenta y cuatro) trabajadores contratados bajo la modalidad por necesidad de mercado, así como a 71 (Setenta y Uno) trabajadores contratados bajo la modalidad de incremento de actividad; y 2) No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de adopción de la normatividad socio laboral de fecha 09 de abril de 2013; afectando con estas infracciones a Ciento Quince (115) trabajadores;

Segundo: 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, habiéndose notificado en domicilio distinto la Resolución Sub Directoral con fecha 11 de abril de 2014, se ha interpuesto un recurso de nulidad, el cual se adjunta y no se ha tenido respuesta del órgano competente, asimismo con fecha 24 de abril de 2014 hemos sido notificados con la Resolución 00001-14-MTPE/4/11.01 (Resolución Coactiva), mediante la cual se requiere el pago del monto determinado en la Resolución Sub Directoral; sin embargo, la resolución impugnada no se ha pronunciado sobre todos extremos del descargo, solicitando nulidad del Acta de Infracción y de la Resolución Sub Directoral, lo que ha vulnerado el debido procedimiento vulnerando el Artículo 44° de la Ley y las disposiciones de la Ley del Procedimiento Administrativo General; ii) Que, la resolución impugnada no ha establecido con precisión cómo la inspeccionada debe cumplir con la medida de requerimiento, dado que solo requiere a la inspeccionada a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vigentes en materia de normas sociolaborales; por lo que, la resolución impugnada solo se pronuncia sobre el Acta de infracción sin hacer referencia al contenido de dicho requerimiento, asimismo la impugnada no se ha pronunciado sobre la fecha de comprobación de datos la misma que no registra fecha de realización, a diferencia de todas las otras actuaciones inspectivas, lo que ha impedido saber la fecha cierta del inicio del procedimiento inspectivo, lo que trae como consecuencia la nulidad del Acta de Infracción y de la resolución impugnada; iii) Que, respecto a la validez de los contratos por incremento de actividad, la resolución impugnada no hace referencia alguna a la validez de los contratos, solo se limita a concluir en una supuesta desnaturalización de los mismos, asimismo la apelada solo se ha limitado a reproducir el hecho verificado Quinto el cual señala que, la demanda disminuyo en comparación al año anterior, por lo que no existiría un incremento coyuntural de la demanda que nos habilite a contratar bajo la modalidad de necesidades de mercado, lo que deviene*

¹ De fojas 255 a 287 de autos.

² 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.

³ De fojas 01 a 23 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° 1252-2013-MTPE/1/20.44

en un error dado que el total de contratos de trabajo sujetos a la modalidad de necesidades de mercado, cerca del 88% empezaron a regir durante el periodo comprendido entre diciembre de 2012 y marzo de 2013, de esta forma estos datos reflejan la existencia de una causa objetiva que hacía necesaria la contratación de tal número de personas, justamente a efectos de poder atender incrementos coyunturales de la producción marcada por una demanda sustancial e inesperada del mercado extranjero, para lo cual señala gráficos, de la demanda que tenía que atender; asimismo, existió un incremento coyuntural e imprevisible entre los meses de enero a marzo como consecuencia de compararlos con un periodo que nada tiene que ver con la contratación de los trabajadores (enero y febrero de 2012) lo que significa que se ha efectuado una inferencia inválida; en consecuencia, la causa objetiva que sustentó la suscripción de estos contratos, es la existencia de una nueva planta de fabricación (Planta de Reciclado) de resina reciclada, cuya construcción se inició entre octubre de 2010 a diciembre de 2011 y su funcionamiento se dio el 10 de enero de 2012 (copia del acta de recepción de obra video institucional sobre la materia), para lo cual se demandó no solo la realización de obras civiles sino además, la instalación de la maquinaria especializada para el lavado de las botellas, tratamiento y producción de las resinas PET, para seguidamente iniciar las pruebas de la citada planta, procediéndose a realizar la contratación de personal, para la producción de resina PET a través de insumos reciclados, en ese sentido, se deberá notar que todos los contratos supuestamente desnaturalizados para el inspector, corresponden a actividades vinculadas con esta nueva actividad siendo que ninguno de ellos fue contratado antes del mes de setiembre de 2012, lo cual precisamente se condice con lo que hemos venido afirmando a lo largo del procedimiento inspectivo, la existencia real de una causa objetiva que sustenta la contratación temporal de aquel grupo de 71 trabajadores, por lo que se ajusta a lo establecido en el Artículo 57° del Decreto Supremo N° 003-97-TR; y iv) Que, respecto a la validez de contratos por necesidades del mercado, el inferior en grado sustenta la sanción en el documento Estadísticas acumuladas de años anteriores”, referidos al rubro de botellas local y comparado los periodos de enero y febrero de 2012 con los del 2013. A partir de dicha información han concluido erróneamente que no pudo existir un aumento de actividades, sino por el contrario una reducción entre los años mencionados, sin embargo, no se puede llegar a esa conclusión con tan solo analizar y comparar un mismo periodo de tiempo del año anterior, ya que, para analizar el incremento temporal sustancial e imprevisible, se debe tener en cuenta la producción en periodos específicos de tiempo en los que nuestra producción se haya visto afectada por variaciones sustanciales de la demanda. No se trata de un comparativo anual sino del análisis de un periodo determinado de tiempo, donde exista tal incremento coyuntural, asimismo señala que el 88% de nuestros contratos empezaron a regir desde diciembre de 2012 y marzo de 2013, lo que refleja la existencia de causa objetiva que hacía necesaria la contratación de tal número de personas, justamente a efectos de poder atender incrementos coyunturales de nuestra producción marcada por una demanda sustancial e inesperada del mercado extranjero, para lo cual señala orden compra de clientes y hace mención a la demanda inconstante de nuestros productos pero con picos de producción claramente marcado, generado por la imprevisibilidad del mercado respecto de determinados productos, situación que genera la celebración de contratos sujetos a modalidad que nos permita atender esta demanda, acreditándose el carácter de imprevisibilidad pues de un momento a otro algunos clientes pueden hacer pedidos que incrementan de manera significativa nuestra demanda siendo variable y significativa durante un año que hacen necesaria la celebración de este tipo de contratos de trabajo, por tanto, es evidente que sí existió una variación temporal, sustancial e imprevisible de la demanda de nuestros productos en el mercado;

Tercero: 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. Asimismo, establece 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



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° 1252-2013-MTPE/1/20.44

como, la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, de los órganos y autoridades competentes para sancionar;

Cuarto: Que, en cuanto al argumento expuesto en el punto *i)* del segundo considerando de la presente resolución, es preciso señalar que mediante Oficio N° 353-2014-MTPE/1/20.44, el inferior en grado solicita al Jefe de la Unidad de Control de Multas, se deje sin efecto el inicio de la cobranza coactiva, por no haber sido notificada la Resolución impugnada, conforme a Ley; por lo que, mediante Cédula de notificación 0000010905-2014, de fecha 28 de abril de 2014, la inspeccionada fue notificada válidamente, interponiendo su recurso impugnatorio conforme a Ley y dentro de los plazos previstos; en consecuencia, no se advierte vicio alguno que determine la nulidad del Acta de Infracción y la Resolución apelada; por consiguiente, no se ha vulnerado el principio del debido procedimiento en el presente procedimiento sancionador;

Quinto: Que, respecto al punto *ii)* del segundo considerando de la presente resolución Directoral, corresponde precisar a la inspeccionada que la oportunidad que tiene todo administrado para acreditar el cumplimiento de sus obligaciones sociolaborales sin que se configure propuesta de sanción, es hasta la *diligencia de verificación de la medida de requerimiento; sin embargo, la inspeccionada no subsanó las infracciones detectadas por el inspector comisionado, conforme se ha consignado en el Acta de Infracción; asimismo de acuerdo al Artículo 13° de la Ley se señala que: "Las actuaciones inspectivas se iniciaran por orden superior. A tales efectos, los directores, subdirectores o supervisores de la Inspección del Trabajo, expedirán la correspondiente orden de inspección designado al inspector o equipo de inspección actuante y señalarán las actuaciones concretas que deba realizar; en ese sentido, se desprende de autos que con Orden de Inspección N° 0000001377-2013-MTPE/1/20.4, de fecha 29 de enero de 2013, se dio inicio a las actuaciones inspectivas; por consiguiente, el Acta de Infracción y la resolución impugnada no adolecen de nulidad alguna;*

Sexto: Que, respecto al punto *iii)* y *iv)* del segundo considerando de la presente resolución Directoral, resulta pertinente señalar lo estipulado en el segundo párrafo del Artículo 4° del D.S. N° 003-97-TR, el contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad - plazo fijo - el cual necesariamente deberá constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral, conforme lo establecido por el Artículo 72° del citado Decreto Supremo; asimismo, de acuerdo al Artículo 57° del Decreto Supremo N.° 003-97-TR, que establece que: *"El contrato temporal por inicio de una nueva actividad, es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años. Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa".* Del mismo modo, el Artículo 72° del Decreto Supremo N° 003-97-TR dispone que: *"Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral".* Ahora bien, cabe precisar en términos generales que los contratos de trabajo sujetos a modalidad, son contratos excepcionales a la regla de contratación, razón por la cual para no incurrir en su desnaturalización la Ley determina ciertos requisitos que deben de cumplirse, toda vez que, al obedecer a una necesidad transitoria esta debe de ser específica e indispensable estipulándose él porque de su temporalidad, el mismo que responderá a la causa que soporta su celebración señalando la fecha de duración, mientras que la causalidad va a definir el contenido del contrato modal, justificando con ello su existencia misma. En esa línea, al no consignarse las causas objetivas, se incumple con la exigencia señalada en el artículo citado. Lo que, al respecto el autor Wilfredo Sanguineti en su obra "Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada", hace mención al profesor Elmer Arce, quien señala, "(...), Aunque la Ley, de manera incomprensible no se pronuncia sobre el tema, es posible entender vigente la opinión sustentada



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° 1252-2013-MTPE/1/20.44

en relación con la regulación precedente en el sentido de que se trata de requisitos formales, indispensables para la validez de los contratos de duración determinada cuya inobservancia determina la nulidad de la cláusula de temporalidad pactada y la consiguiente consideración del contrato como uno por ciento por tiempo indeterminado. Esta conclusión se desprende de la aplicación de la presunción a favor del contrato de trabajo por tiempo indefinido previsto por su artículo 4°, toda vez que esta solo admite en vía de excepción la celebración de contratos de duración determinada, en los casos y con los requisitos que la presente ley establece. En favor de este punto de vista abona asimismo el hecho de que el encabezamiento del Capítulo II de la Ley, dentro del cual se sitúa el Artículo 72° otorgue a ambas formalidades la nada ambigua calificación de requisitos formales para la validez del contrato. Ahora bien, de la Cláusula Segunda de los contratos de trabajo sujetos a modalidad por incremento de actividad celebrados por la inspeccionada obrante a folios 142, 143, 144, 146, 147, 148, 150 y 151 del expediente investigador, así de la Cláusula Primera del contrato presentado la inspeccionada obrante a folios 46 y 47 del expediente sancionador, se señala que *"la inspeccionada viene sufriendo un incremento de sus actividades de producción de envases plásticos al haber incorporado una nueva planta de fabricación de resina reciclada PET. La Producción de resina permitirá la fabricación de preformas PET en armonía con el medio ambiente y la responsabilidad social (...)"*. Asimismo, se señala en la Cláusula Segunda de los referidos contratos el cargo que ocuparía en el centro de trabajo de la inspeccionada. Al respecto, este Despacho considera que los contratos mencionados no se han consignado debidamente las causas objetivas que justifican la contratación temporal de la inspeccionada, pues no se señala en forma clara y precisa qué actividad de la empresa emplazada ha sido incrementada para que se justifique su contratación temporal. La referencia consignada en el citado texto es vaga y sólo hace alusión al incremento de sus actividades de producción de envases plásticos al haberse incorporado una nueva Planta de fabricación de resina reciclada PET, sin proporcionar información relevante que permita establecer que en efecto existió una causa objetiva en el presente caso que podría justificar una contratación modal y no uno a plazo indeterminado, y sin precisar los servicios que debía prestar. Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en los contratos de trabajo por incremento de actividad; se concluye que, los contratos de trabajo de los setenta y Uno (71) trabajadores han sido desnaturalizados, debiendo ser considerados como contratos de trabajo a plazo indeterminado;

Sétimo: Que, en relación a los Contratos de trabajo sujeto a modalidad por necesidades de mercado, se debe tener en cuenta la disposición señalada en el Artículo 58° del Decreto Supremo antes citado donde se establece que: *"El contrato temporal por necesidades del mercado es aquel que se celebra entre un empleador y un trabajador con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por variaciones sustanciales de la demanda en el mercado aun cuando se trate de labores ordinarias que formen parte de la actividad normal de la empresa y que no pueden ser satisfechas con personal permanente. Este puede ser renovado sucesivamente hasta el término máximo establecido en el artículo 74° de la presente Ley. En los contratos temporales por necesidades del mercado, deberá constar la causa objetiva que justifique la contratación temporal. Dicha causa deberá sustentarse en un incremento temporal e imprevisible del ritmo normal de la actividad productiva, con exclusión de las variaciones de carácter cíclico o de temporada que se producen en algunas actividades productivas de carácter estacional"*. De lo dicho, se puede concluir que el incremento de la actividad empresarial, en primer lugar, debe ser coyuntural; es decir, extraordinario y, en segundo lugar, imprevisible. Por ello, en el contrato de trabajo por necesidades del mercado se debe especificar la causa objetiva que justifique dicha contratación temporal, así como los hechos que motivan la variación de la demanda en el mercado y la necesidad de la empresa para contratar personal bajo dicha modalidad contractual laboral. Por consiguiente, si en el contrato de trabajo por necesidades del mercado no se menciona la causa objetiva originada en una variación sustancial de la demanda del mercado, o si, al detallarse dicha causa, esta no posee un carácter coyuntural o temporal, y se debe entender que dicho contrato habrá sido simulado y que, por ende, se ha desnaturalizado. Ahora bien, en el caso de autos, de los contratos de trabajo por necesidades del mercado, obrantes de fojas 138, 139, 154, 155, 156, 158, 159, 160 y 161 del expediente de actuaciones inspectivas se menciona en su cláusula segunda que: *"EL EMPLEADOR, en el desarrollo de su objeto social, tiene la*



EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 1252-2013-MTPE/1/20.44

necesidad de cubrir necesidades temporales originadas por una variación sustancial no prevista inicialmente en los pedidos de los clientes en preformas y botellas por las promociones que realizan las temporadas altas que tienen, la variación del clima, las tendencias del consumo y las campañas que implementan constantemente así como los pedidos de los clientes del exterior. La Variación señalada obliga a El Empleador a incrementar el ritmo de su actividad de servicios de forma imprevista para poder cumplir adecuadamente con los requerimientos de sus clientes relacionadas con líneas de producción así como productos demandados, y de manera temporal hasta que la demanda de nuestros servicios vuelva al estándar mantenido anteriormente, por lo que dichos requerimientos no pueden ser atendidos con el personal con que cuenta actualmente"; sin embargo, no se menciona el hecho imprevisto que genera una variación sustancial de la demanda del mercado; asimismo, que el incremento tenga un carácter coyuntural, extraordinario o temporal y que este no puede ser cubierto por personal permanente de la emplazada. Es decir, que no se ha cumplido con consignar la causa objetiva determinante de la contratación modal, conforme lo disponen los artículos 58° y 72° del Decreto Supremo 003-97-TR. Por lo tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación en los contratos de trabajo por necesidad del mercado; se concluye que, los contratos de trabajo de los Cuarenta y Cuatro (44) trabajadores han sido desnaturalizados, debiendo ser considerandos, como contratos de trabajo a plazo indeterminado; en ese sentido, la infracción señalada en el punto 1) del Primer Considerando de la presente resolución Directoral, no han sido desvirtuadas por la inspeccionada al momento de interponer su recurso impugnatorio; por lo que, corresponde confirmar en este extremo la resolución apelada;

Octavo: 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 09 de abril de 2013, 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 2) 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;

Noveno: 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 el inspector comisionado 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 procedimiento, señalado en el artículo IV del Título



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° 1252-2013-MTPE/1/20.44

Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado con D.S.006-2017-JUS"⁴, aplicable supletoriamente al presente procedimiento, de conformidad con el artículo 43° de la Ley; no habiéndose visto afectado su derecho de defensa;

Décimo: Como puede apreciarse, se ha expedido una Resolución legítima, clara, expresa, completa y lógica, teniendo en cuenta, que la inspeccionada con el recurso de apelación, no ha presentado ningún medio probatorio, con el que desvirtúe las infracciones cometidas. Sobre la base de las consideraciones anteriores, lo alegado por la inspeccionada ha quedado desvirtuado, toda vez, que se adoptaron todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, para determinar las infracciones a las normas laborales, así como obstrucción a la labor inspectiva;

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 en la Resolución Sub Directoral, la cual no presenta vicios o defectos que la pudiesen invalidar y que conlleven a que la misma se encuentre incurso dentro de alguna de las causales de nulidad establecidas en el artículo 10° del T.U.O de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS; por lo que este Despacho dispone 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° 324-2013-MTPE/1/20.44, de fecha 20 de diciembre de 2013, emitida por la Cuarta Sub Dirección de Inspección del Trabajo, que impone multa por la suma total de S/ 41,514.00 (Cuarenta y Un Mil Quinientos Catorce 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 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

⁴ 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. (...)".