



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

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 029-2016-MTPE/1/20.43

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 160 -2018-MTPE/1/20.4

Lima, 12 ABR. 2018

VISTO: El recurso de apelación y anexos con registro N° 52000-2016 obrante en autos¹, interpuesto por SOCIEDAD AGRICOLA COSCALLA LIMITADA SOCIEDAD ANONIMA (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 202-2016-MTPE/1/20.43, de fecha 04 de abril de 2016 (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° 352-2015-MTP/1/20.4,³ el inferior en grado emitió la resolución apelada, mediante la cual, impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/ 74, 593.75 (Setenta y cuatro mil quinientos noventa y tres con 75/100 Soles) por incurrir en las siguientes infracciones: 1) *No acreditó el pago de la gratificación legal correspondiente a "fiestas patrias"-julio 2014 y gratificación trunca de "navidad"-diciembre de 2014;* 2) *No haber cumplido con efectuar el pago íntegro de la bonificación extraordinaria de julio 2014 y gratificación trunca de diciembre 2014;* 3) *No acreditó haber efectuado el depósito de la compensación por tiempo de servicios correspondiente a los periodos laborados del 15 de enero de 2014 al 30 de abril de 2014 y del 01 de mayo de 2014 al 31 de octubre de 2014;* 4) *No haber cumplido con efectuar el pago de la remuneración vacacional del periodo laborado del 15 de enero de 2014 al 30 de noviembre de 2014;* 5) *No acreditó la entrega del certificado de trabajo por el periodo laborado del 15 de enero de 2014 al 30 de noviembre de 2014;* 6) *No asistir a la diligencia de comparecencia de fecha 29 de abril de 2015;* 7) *No asistir a la diligencia de comparecencia de fecha 29 de mayo de 2015;* 8) *No cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 27 de mayo de 2015;* afectando con estas infracciones a una ex trabajadora Shirley Margarita Sining Jiménez;

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, se afirma incorrectamente que la señora Shirley Margarita Sining Jiménez fue trabajadora de la empresa, sin considerar que la relación que mantuvieron con ella fue estrictamente de carácter civil y no laboral, rechazando que se haya verificado la confluencia de los tres elementos del contrato de trabajo; *ii)* Que, se le encargó una tarea a la señora Sining Jiménez que fue realizada de forma autónoma, sin recibir órdenes o directrices que determinaran la ejecución de sus servicios y por ello las comunicaciones entre la empresa y la locadora no pueden ser consideradas como pruebas de subordinación laboral, por el contrario, sólo trataban sobre los avances del servicio prestado, lo que es común en una relación de tipo comercial; *iii)* Que, no se ha tomado en cuenta la Carta N° 01-2015-SS remitida por la denunciante al Ministerio de Trabajo,

¹ De fojas 48 a 75 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 07 vueltas 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° 029-2016-MTPE/1/20.43

mediante la cual informa que no existió desnaturalización de la prestación de servicios y no existió subordinación ni los elementos propios de una relación laboral, siendo una relación de carácter civil; *iv)* Que, se afirma incorrectamente que no han acreditado el pago de gratificaciones legales, bonificaciones extraordinarias, remuneración vacacional, entrega de certificado de trabajo y el depósito por la compensación por tiempo de servicios, sin tener presente que el vínculo mantenido con la señora Sinning fue estrictamente de carácter civil; *v)* Que, sobre la inasistencia a las comparecencias de fecha 29 de abril y 29 de mayo de 2015, se debió a que el inspector de trabajo no consideró el tiempo mínimo para ser razonablemente notificados para la asistencia a una diligencia, conforme lo establece el artículo 163° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, norma que tiene especial trascendencia por cuanto el plazo estipulado dentro de la ley administrativa contiene un análisis razonado del periodo del tiempo que debe existir entre diligencia y diligencia para poder ejercer el derecho de defensa; *vi)* Que, la sanción por el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 27 de mayo de 2015, el mismo que otorgó un día hábil para adoptar las medidas necesarias para garantizar la observancia de las normas sociolaborales (entrega de certificado de trabajo, pago de remuneraciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios), resulta arbitrario e incompatible con la realidad, puesto que se ha demostrado la relación contractual de naturaleza civil con la señora Sining Jiménez; *vii)* Que, sobre la aplicación de múltiples sanciones (3 UIT por cada una de ellas) por un mismo supuesto incumplimiento, el artículo 24° del Reglamento prevé como infracción grave cuando no se paga u otorga las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tiene derecho el trabajador por todo concepto; no advertimos que la falta sea considerada de manera independiente por gratificaciones legales, por el bono extraordinario o por las vacaciones truncas, pues se entiende que los beneficios sociales son estos y todos los demás a los que el trabajador tuviera derecho por todo concepto; *viii)* Que, la resolución impugnada carece de una debida motivación, lo que implica que debe ser declarada nula y porque además, no se ha cumplido con apreciar razonadamente el material probatorio (Carta N° 01-2015 y Transacción Extrajudicial) lo que la hace una resolución viciada;

Tercero: Que, en cuanto a los argumentos de la apelación, 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 como, la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, de los órganos y autoridades competentes para sancionar;

Cuarto: Que, en cuanto a los argumentos expuestos en los puntos *i)*, *ii)* y *iv)* del segundo considerando de la presente resolución, la inspeccionada pretende desconocer el vínculo contractual con la trabajadora Shirley Margarita Sining Jiménez, afirmando que sólo ha sido un vínculo de naturaleza civil. Sin embargo, de las actuaciones inspectivas de investigación la inspectora comisionada constató los tres elementos de un contrato de trabajo en el servicio



EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 029-2016-MTPE/1/20.43

prestado por la trabajadora recurrente, como lo son, la Prestación personal, Remuneración y Subordinación, los cuales están debidamente detallados en el acápite cuarto del punto III Hechos Verificados del Acta de Infracción. Además, otro hecho importante para la determinación del vínculo laboral, es que le encomendaron la organización del archivo documentario y electrónico del centro de trabajo de la inspeccionada, así como labores de oficina que las realizaba en un horario de 8 horas diarias, tal como se observa del Registro de Control de Asistencia y Salida del periodo del 13 de marzo de 2014 al 22 de abril de 2015, que tuvo a la vista la inspectora en la diligencia inspectiva. Respecto a la afirmación que la labor que realizaba la trabajadora recurrente era en forma independiente, ello no se condice con el tenor de los correos electrónicos que obran en el expediente investigador de fojas 10 a 21, en el que, por ejemplo se dice: *"Fin de cada día: Shirley a finalizar cada día me debes enviar por correo una nota indicándome que se terminó y remitirlo vía correo"*, dirigido por el señor Jorge Luis Stoll Mikulak en calidad de Gerente General de la inspeccionada a la trabajadora recurrente; de lo que se desprende que se encontraba bajo la subordinación del jefe inmediato y desempeñaba sus labores en forma diaria; por esta razón se le requirió durante las actuaciones inspectivas el pago de los beneficios sociales laborales correspondientes; pese a ello, no cumplió;

Quinto: Que, en cuanto a lo expuesto en el punto *iii)* del segundo considerando de la resolución apelada, este Despacho advierte del expediente sancionador que a fojas 130, obra el escrito con número de Registro 55267-2015, de fecha 11 de mayo de 2015, mediante el cual, la trabajadora afectada Shirley Margarita Sining Jiménez, se desistió de la denuncia presentada; pero es el caso, que si bien es cierto, la denuncia fue presentada por la citada trabajadora, es el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a través del área correspondiente, quien se encargó de iniciar el procedimiento sancionador, el cual, se inicia de oficio mediante la emisión de la Orden de Inspección, de conformidad a lo establecido en el literal a) del artículo 45° de la Ley, que establece: *"El procedimiento sancionador se inicia sólo de oficio, a mérito de Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como, de Actas de Infracción a la labor inspectiva (...)*, de acuerdo con el numeral 53.1 del artículo 53° del Reglamento, que prescribe: *"El procedimiento se inicia de oficio, a mérito del acta de infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como, del acta de infracción a la labor inspectiva. La notificación del acta correspondiente incluye a los trabajadores afectados y a las organizaciones sindicales de existir (...)*; procedimiento en el cual, la trabajadora afectada no es parte; en concordancia con lo dispuesto en el párrafo cuarto del artículo 10° de la Ley⁴; por lo que, el desistimiento presentado no tiene efecto alguno;

Sexto: Que, cabe agregar que el derecho laboral se rige por el Principio de Irrenunciabilidad, el cual consiste en que el trabajador se encuentra prohibido de disponer de sus derechos contemplados en el ordenamiento laboral. Ello porque el derecho del trabajo se admitió como de orden público, lo que implica que las reglas no pueden ser dejadas de lado por la voluntad de las partes. Es así que, en el caso de los Trabajadores que tienen suscritos contrato de locación de servicios, para que exista relación laboral, en la ejecución de labores deben estar presentes los elementos esenciales: prestación personal, remuneración y subordinación. Si los tres elementos antes citados están presentes en la realización de labores de un locador de

⁴ (...) La denuncia de hechos presuntamente constitutivos de infracción a la legislación del orden sociolaboral es una acción pública. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 105 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en la fase de actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, el denunciante no tendrá la consideración de interesado.



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° 029-2016-MTPE/1/20.43

servicios, éste tendrá derecho a reclamar el pago de sus beneficios sociales, ello por aplicación del Principio de Irrenunciabilidad de derechos; tal como ha sucedido en el presente procedimiento sancionador;

Sétimo: Que, en atención a lo indicado en el punto v) del segundo considerando de la presente resolución, se observa que los argumentos vertidos por la inspeccionada en el escrito de apelación en este extremo, están basados en que no se ha dado cumplimiento a lo señalado en el artículo 163° de la Ley N° 27444. Es menester indicar, que el inferior jerárquico ha desvirtuado en el considerando décimo tercero de la resolución apelada lo expuesto por la inspeccionada, debiendo complementar que conforme a lo estipulado en el artículo 10° de la Ley⁵ no es de aplicación las disposiciones del procedimiento administrativo general al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, siendo además, la aplicación de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en forma supletoria, conforme lo prescribe la Undécima Disposición Final y Transitoria de la Ley⁶;

Octavo: Que, por otro lado, cabe resaltar que, la infracción a que se hace referencia es contra la labor inspectiva; por lo tanto, lo alegado por la inspeccionada carece de todo sustento legal, así como, no desvirtúa la responsabilidad incurrida, máxime, si de conformidad con lo establecido en el artículo 5° de la Ley se prescribe: *“En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo que estén debidamente acreditados, están investidos de autoridad y facultados para: (...) 3.2 Exigir la presencia del empresario o de sus representantes y encargados, de los trabajadores y de cualquier sujetos incluidos en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante (...)”*; acorde a lo tipificado en el artículo 12° del Reglamento: *“(...) b) Comparecencia: Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el inspector del trabajo, en la oficina pública que se señale, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes. El requerimiento de comparecencia se realizará por escrito o en cualquier otra forma de notificación válida, que regule la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo”*; en tal sentido, todo sujeto inspeccionado se encuentra en la obligación de asistir a las diligencias que sean programadas durante el procedimiento inspectivo, ello, en estricto respeto al deber de colaboración para con la Inspección del Trabajo, conforme a lo prescrito en los artículos 9° y 36° de la Ley⁷;

Noveno: Que, hechas las aclaraciones de los considerandos anteriores, es importante precisar además, que en el Formato de Requerimiento de Comparecencia, obrante a fojas 85 del expediente investigador, se consigna lo siguiente: *“Cabe recordarle que su inasistencia constituirá INFRACCIÓN A LA LABOR INSPECTIVA, sancionándole con multa, según lo dispuesto por los artículos 36° y 39° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con los artículos 45° y 46° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR”*, por lo que, la inspeccionada conocía que su inasistencia, constituiría obstrucción a la labor inspectiva;

⁵ Artículo 10.- Principios generales: Las actuaciones de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se regirá por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, no siendo de aplicación las disposiciones al procedimiento administrativo general, contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas. (...).

⁶ UNDÉCIMA.- Con las excepciones previstas, se aplicarán supletoriamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en cuanto no contradigan o se opongan a la presente Ley, en cuyo caso prevalecerán sus propias disposiciones.

⁷ Artículo 9.- Colaboración con los Supervisores- Inspectores, Inspectores del Trabajo e Inspectores Auxiliares.- Los empleadores, los trabajadores y los representantes de ambos, así como los demás sujetos responsables del cumplimiento de las normas del orden sociolaboral, están obligados a colaborar con los Supervisores-Inspectores, los Inspectores del Trabajo y los Inspectores Auxiliares cuando sean requeridos para ello.



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° 029-2016-MTPE/1/20.43

Décimo: Que, notamos que carece de sustento legal lo alegado por la inspeccionada en el punto *vi*) del segundo considerando de la presente resolución, debiendo resaltar que las actuaciones inspectivas se iniciaron el 22 de abril de 2015, continuando hasta el 29 de mayo de 2015, fecha en la que se detectaron los incumplimientos, pese a los reiterados requerimientos, motivo por el cual la inspectora actuante, extendió un requerimiento de medida inspectiva programándose la diligencia de verificación de medidas adoptadas que garanticen el cumplimiento para el día 29 de mayo de 2015; siendo que no solamente nos encontramos frente a un plazo de un (01) día hábil, sino frente aproximadamente 40 días, tiempo durante el cual la inspeccionada pudo acreditar el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales fiscalizadas. En este sentido, la inspectora actuó dentro de las facultades otorgadas por Ley, quedando desvirtuado así lo afirmado en este extremo;

Décimo primero: Que, sobre lo expuesto en el punto *vii*) del segundo considerando de la presente resolución tenemos que, durante las actuaciones inspectivas, se detectaron las siguientes conductas infractoras: no pago de gratificación legal, no pago de la bonificación extraordinaria, no haber efectuado el depósito de la compensación por tiempo de servicios, no haber efectuado el pago de la remuneración vacacional trunca, no haber entregado el certificado de trabajo, infringiendo diversas normas sociolaborales como son: Ley N° 27735, Ley N° 29351, Decreto Supremo N° 001-97-TR, Decreto Legislativo N° 713 y Decreto Supremo N° 001-96-TR; las mismas que son calificadas como infracciones leve y graves. En este entendido, la calificación de las infracciones graves se encuentra contenida en lo dispuesto en el numeral 24.4 y 24.5 del artículo 24° del Reglamento, debiendo ser sancionadas por cada conducta infractora, conforme lo ha realizado el inferior jerárquico en el décimo cuarto considerando de la resolución cuestionada; por ende, carece de sustento legal lo aseverado por la inspeccionada en este extremo;

Décimo segundo: Que, analizada la resolución apelada, observamos que el inferior jerárquico ha dado debida cuenta de lo consignado en las constancias de actuaciones inspectivas de investigación, mediante las cuales quedaron acreditadas las conductas infractoras detectadas por la inspectora comisionada, contrariamente a lo alegado por la inspeccionada. Revisado el escrito de apelación encontramos que no se ha presentado ningún medio probatorio nuevo, y que los documentos (Carta N° 01-2015 y Transacción Extrajudicial) a que hace referencia se han dado cuenta oportunamente y han sido debidamente valorados tanto por la inspectora actuante como por el inferior jerárquico, conforme se advierte de lo consignado en el séptimo considerando de la resolución impugnada, los mismos que no desvirtúan los elementos de la existencia de un vínculo laboral y por consiguiente, la obligación del pago de los beneficios sociales;

Décimo tercero: Que, respecto al documento de Transacción, citamos a Montoya Melgar⁸ que señala: *“Las transacciones y conciliaciones no tienen, de suyo, por qué encubrir renuncias, en la medida en que constituyen compromisos o acuerdo mediante los cuales las partes realizan concesiones recíprocas. Mientras que la renuncia estricta, supone simplemente privarse de un derecho cierto, figuras como la transacción o la conciliación significan trocar un derecho litigioso o dudoso por un beneficio concreto y cierto”*. Lo cual quiere decir, que llevar a cabo una transacción extrajudicial no conlleva a la renuncia de los derechos laborales adquiridos, por cuanto se atentaría contra el principio de Irrenunciabilidad. Este Principio tiene reconocimiento

⁸ MONTOYA MELGAR, Alfredo: El trabajo en la Constitución.



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° 029-2016-MTPE/1/20.43

a nivel constitucional, en el inciso 2 del artículo 26°, que señala lo siguiente: "Que en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley"; por consiguiente, queda desvirtuado lo alegado por la inspeccionada en este sentido;

Décimo cuarto: Que, en este contexto, 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 motivación, legalidad y debido proceso, señalado en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado por Decreto Supremo N° 06-2017-JUS⁹, aplicable supletoriamente al presente procedimiento, de conformidad con el artículo 43° de la Ley, no habiéndose visto afectado su derecho de defensa;

Décimo quinto: Que, en consecuencia, de acuerdo a lo expresado en los considerandos precedentes, se tiene que, los argumentos esgrimidos por la apelante no enervan el mérito de lo resuelto por el inferior en grado; por lo que, con la precisión del considerando anterior este Despacho confirma la resolución venida en alza en sus demás extremos;

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

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 202-2016-MTPE/1/20.43, de fecha 04 de abril de 2016, emitida por la Tercera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, que impone multa por la suma total de S/ 74, 593.75 (Setenta y cuatro mil quinientos noventa y tres con 75/100 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/mar

⁹ 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. (...)".