


DRTPE
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO - JUNÍN
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT

Huancayo, treinta y uno de diciembre del año dos mil dieciséis



VISTO: El recurso de Apelación con registro de mesa de partes N° 15343 de fecha 25 de octubre, del 2016, interpuesto por INSTITUTO DE DESARROLLO LOCAL (en adelante sujeto inspeccionado), con RUC N° 20359748656, domicilio fiscal en Jr. Víctor Andrés Belaunde N° 306 Urb. Gonzales El Tambo – Huancayo - Junín, interpuesto, contra la Resolución Sub directoral N° 084-2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT-SDIL/HYO (adelante la resolución apelada) de fecha 17 de octubre del 2016, seguidos en el presente procedimiento administrativo sancionador; por lo que esta instancia, se pronuncia conforme a la Ley N° 28806 Ley General de Inspección de Trabajo (en adelante LGIT) y su Reglamento aprobado por el D. S. N° 019-2006-TR (en adelante RLGIT) y sus modificatorias (en adelante RLGIT),

CONSIDERANDO:

PRIMERO: Que, de los actuados se advierte que mediante Orden de Inspección N° 0703-2013-DRTPEJ-DIT-SDIL/HYO, se dispuso la fiscalización laboral del cumplimiento de las obligaciones socio laborales, cuyas actuaciones inspectivas han concluido en Acta de Infracción N° 135-2013-DRTPEJ-DIT-SDIL-HYO DE FECHA 15/10/2013.

SEGUNDO.- Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 084-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT-SDIL/HYO, el sujeto inspeccionado INSTITUTO DE DESARROLLO LOCAL, fue multado con la suma de S/.30,525.00 (Treinta Mil quinientos veinticinco con 00/100 Soles), por incurrir en infracciones sociolaborales, normas de seguridad social y a la labor inspectiva, descritas en el Noveno:

1. **Decreto Supremo 008-2002-TR (Artículo 2°): La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención, por no exponer en lugar visible del centro de trabajo el cartel de horario de trabajo**, resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **LEVE en materia de relaciones laborales**, de conformidad con lo establecido en el numeral 23.5 del artículo 25° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.185.00 (Ciento Ochenta y Cinco con 00/100 Soles);
2. **Decreto Supremo N° 004-2006-TR; Decreto Supremo N° 011-2006-TR (artículo 1°): La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención por no contar con el registro y control de asistencia o impedir y sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo**, resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **LEVE en materia de relaciones laborales**, de conformidad con lo establecido en el numeral 23.6 del artículo 23° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.185.00 (Ciento Ochenta y Cinco con 00/100 Soles);
3. **Ministerial N° 322-2009: La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención por no**

RUC	1852068
DIG	1268342

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT

contar con un ejemplar de la síntesis de legislación laboral, resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada considerada como **LEVE en materia de relaciones laborales**, de conformidad con lo establecido en el numeral 23.5 del artículo 23° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.185.00 (Ciento Ochenta y Cinco con 00/100 Soles);

4. **Decreto supremo N° 001-98-TR (artículo 19°); Resolución Ministerial N° 020-2008-TR (artículo 1°): La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención por no entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos copia de las boletas de pago de remuneraciones**, resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **LEVE en materia de relaciones laborales**, de conformidad con lo establecido en el numeral 23.2 del artículo 23° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.185.00 (Ciento Ochenta y Cinco con 00/100 Soles);
5. **Ley N° 29351 (artículo 3°): La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención por no pagar íntegra y oportunamente la bonificación extraordinaria de gratificaciones**, resultando 01 trabajador afectado, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **GRAVE en materia de relaciones laborales**, de conformidad con lo establecido en el numeral 24.4 del artículo 24° del Reglamento; infracción que debe ser sancionada con la suma de S/1,110.00 (Mil Ciento Diez con 00/100 soles);
6. **Decreto Supremo N° 001-98-TR (artículo 3°); Decreto Supremo 018-2007-TR: La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención por no registrar trabajadores en las planillas de pago en el plazo de ley**, resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **GRAVE en materia de relaciones laborales**, de conformidad con lo establecido en el numeral 24.1 del artículo 24° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.8,880.00 (Ocho Mil Ochocientos Ochenta con 00/100 soles);
7. **Constitución Política del Perú (artículo 10°); Ley N° 28806 (artículo 35°); Ley N° 26790 (artículo 5°); Decreto Supremo N° 009-97-SA (artículo 30°): La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención por no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en salud**, resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **GRAVE en materia de seguridad social**, de conformidad con lo establecido en el artículo 44° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.8,880.00 (Ocho Mil Ochocientos Ochenta con 00/100 soles);
8. **Constitución Política del Perú (artículo 10°); Ley N° 28806 (artículo 35°); Ley N° 26790 (artículo 5°); Decreto Supremo N° 014-74-TR (artículo 3°): La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención por no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social en pensiones**, resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **GRAVE en materia de seguridad social**, de conformidad con lo establecido en el artículo 44° del Reglamento; infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.8,880.00 (Ocho Mil Ochocientos Ochenta con 00/100



“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT

soles);

9. **N° 28806 (artículo 36°): La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención por no la inasistencia a un requerimiento de comparecencia de fecha 18/09/2013**, resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **MUY GRAVE a la labor inspectiva**, de conformidad con lo establecido en el artículo 44° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.2,035.00 (Dos Mil Treinta y Cinco con 00/100 soles);

SEGUNDO. Que, la inspeccionada a través del Recurso de Apelación y el alegato que obra a folios cuarenta y dos (42) al cuarenta y cinco(45), que en su contenido vuelve a acotar; en resumen fundamenta lo siguiente:

1. Que, el procedimiento no ha respetado derechos fundamentales de todo administrado, que son el debido proceso, y el derecho a la defensa, ha vulnerado sus propios principios como son la legalidad, probidad y celeridad recogidos en el artículo 2° de la Ley N° 28806.
2. Que se ha vulnerado el principio de celeridad por demora en el trámite de los actuados por demora de más de dos años:
3. Se ha vulnerado el principio de tipicidad el numeral 4 de la Ley N° 27444
4. Que se sancionó como conductas infractoras independientes, infringiéndose el inciso 6 del artículo 230 de la Ley N° 27444 y la Ley N° 30222.
5. Indica que, según el inspector existiría una relación laboral, con la sola mención de remuneración, prestación personal, subordinación; asimismo observa la aplicación del principio de primacía de la realidad sin establecer elementos fácticos y menos objetivos que acrediten la aplicación de este principio.
Agrega que la prestación de estos servicios son de forma esporádica y eventual, NO ESTAN directamente vinculadas a las actividades que cumplimos, y lo que es más grave la apelada no ha valorado las declaraciones juradas de los ocho locadores de servicio.
6. Se ha vulnerado el debido proceso, en el presente caso no existe **DESNATURALIZACIÓN**; ya que la misma no forma parte de la Orden de Inspección, debiendo tenerse en consideración que las relaciones de locación de servicios entabladas con los locadores, han sido recogidas en los respectivos contratos de locación de servicios, los cuales han sido suscritos en su debida oportunidad. Así pues, No existiendo ningún elemento que permita presumir la existencia de relación laboral con los locadores, no puede hablarse de desnaturalización...”

En el punto octavo de su impugnación, señala que “... el Acta de Infracción emitida, adolece de vicio de nulidad debido que no cuenta con los elementos de juicio necesarios para la determinación de la infracción”.



“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO
RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT



TERCERO.- Que, de acuerdo a las actuaciones seguidas tanto en la etapa previa como en la etapa sancionadora y del análisis de los argumentos planteados por la inspeccionada, a todas luces surge, que la cuestión o tema de análisis reside, en determinar lo siguiente:

- i) Determinar conforme a ley, si de la verificación inspectiva de realidades fácticas y formales constatados en el en el centro de trabajo de la inspeccionada, se configura una relación contractual de carácter laboral, en aplicación estricta del principio de primacía de la realidad.
- ii) Que la exigibilidad del cumplimiento de las normas sociolaborales, materia de inspección, será consecuencia de la legalidad de la existencia de la relación laboral seguida a la inspeccionada.
- iii) De configurar infracción laboral, revisar si en la determinación de la infracción sancionada, se ha vulnerado el principio de tipicidad y si es aplicable al caso seguido, el principio del concurso de infracciones.

CUARTO.- Que, en aplicación, del numeral 217.1 del artículo 217° de la Ley N° 27444 que dispone: “La resolución del recurso estimará en todo o en parte o desestimará las pretensiones formuladas en el mismo o declarará su inadmisión.”, siendo así resulta procedente que la Autoridad de Trabajo emita pronunciamiento sobre la forma y el fondo de los actuados en caso de advertir hechos que no se ajustan a Ley

QUINTO.- Que, a efectos de dilucidar dentro del marco legal el punto i) de la cuestión o tema de análisis referida en el precedente considerando; es ineludible revisar la parte formal de las materias a inspeccionarse y luego el proceso en si de la actuación inspectiva respecto a los hechos verificados de los elementos esenciales que sustentan la institución jurídica del Contrato de Trabajo: la prestación personal, la remuneración y la subordinación jurídica. En este sentido, respecto a la parte formal de las materias de inspección, se tiene que al generarse la orden de inspección N° 703, considera como materias a inspeccionarse lo siguiente:

Registro de Control de Asistencia (incluye todas)
Planillas o Registros que la sustituyan (incluye todas)
Contrato de Trabajo (incluye todas)
Remuneraciones (Incluye todas)
Jornada, Horario de trabajo y Descansos Remunerados (incluye todas)
Compensación por tiempo de servicios (incluye todas)
Registros Laborales (Síntesis de Legislación laboral)

En este extremo, es preciso resaltar que las Materias a inspeccionarse de conformidad a la Directiva N° 001-2011-MTPE/2/16, las materias a inspeccionarse quedan clasificadas en: Materia, Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3. En el caso específico sobre contratos de contrabajo; la Materia es Relaciones Laborales, donde el Nivel 1 comprende a la sub materia de Contratos de Trabajo y en

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO
RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT

este orden, en el Nivel 2 las Sub sub materias corresponden a: Formalidades, Elementos del Contrato de Trabajo, Primacía de la Realidad y otros relacionados a la materia de Contrato de Trabajo; de este modo la observación que plantea respecto a la idea del recurrente sobre la necesidad de considerar una materia de desnaturalización queda aclarada, por cuanto la actuación inspectiva, se centra en investigar los elementos del contrato de trabajo, las formalidades contractuales en las que esté revestida y la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, en cumplimiento a lo dispuesto por el numeral 21 del artículo 2º de la LGIT.

LISTADO DE MATERIAS A INSPECCIONAR				
MATERIA	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	
RELACIONES LABORALES	Planilla o registros que la sustituyan (6)	Registro de trabajadores y otros en la Planilla (1)		
		Formalidades de la planilla (2)		
		Entrega de Boletas de pago al trabajador y sus formalidades (67)		
	Contratos de Trabajo (7)	Formalidades (3)		
		Elementos del contrato de trabajo (4)		
		Primacía de la realidad (5)		
		Modificación unilateral del contrato y de las condiciones de trabajo (6)		
		Suspensión del contrato de trabajo (7)	Individual (1)	
			Colectiva (2)	
		Extinción del contrato de trabajo (8)	Individual (otras causas establecidas en Ley) (3)	
			Colectivas (4)	
		Cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo (9)		



Ahora bien, conforme a lo glosado corresponde analizar las verificaciones realizadas por el inspector comisionado actuaciones y las verificaciones realizadas por el Inspector respecto a los elementos del contrato de trabajo

Análisis de la concurrencia del primer elemento del contrato de trabajo de **Prestación personal**: Al respecto, tenemos que de acuerdo al acta de infracción levantada por el inspector de trabajo comisionado, refiere sobre la primera visita inspectiva realizado el día 12 de setiembre del 2013, redactado en los términos siguientes: "... me entrevisté con la Sra. COSME MENDEZ ANA CECILIA, DIRECTORA DEL Centro de trabajo, directora del centro de trabajo ... y luego se procedió a la toma de datos del personal que en ese momento laboraba, a quienes se le encontró dentro de las instalaciones del centro de trabajo (se recabó fotografías cuando trabajaban en las computadoras pertenecientes a la inspeccionada, lo cuales obran en el folio 2 del presenta expediente)"(Orden de Inspección N° 0703-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO). En la toma de datos,

¹ ARTÍCULO 2.- PRINCIPIOS ORDENADORES QUE RIGEN EL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO (Ley N° 28806 LGIT)

2. **Primacía de la Realidad**, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados.

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT



consignó encontró a los siguientes trabajadores: Dionisio Solier Liz, Congora Gonzales Jhana Sandy, Julca Villalva Judy, Meza Veliz Ever, Herrera Roncal Elizabeth, Huiza amancay Ronald, Astete Artica Diana y Ramos Martinez Ana. Cada uno de los trabajadores señalados al momento de la toma de datos, consignaron las funciones que realizan, es más manifestaron que cumplen una función específica dentro de los ambientes del centro de trabajo que dirige la inspeccionada. Al respecto, el Inspector comisionado al efectuar sus actuaciones inspectivas concluye en los siguientes términos: **“02. Prestación personal, ya que su labor la realizan en forma personal, individual y directa”** (el énfasis es propio), advirtiéndose de lo verificado, que el trabajador no es ayudado por algún tercero, sino que lo realiza a título personal; es más, esta situación se corrobora en la Quinta Cláusula de los contratos de locación de servicios suscritos por el empleador y los trabajadores, donde literalmente expresa: “No existe subordinación alguna de LOCADOR al COMITENTE, siendo la única obligación del primero la de efectuar el servicio para el que fue contratado, **no pudiendo delegar en otra persona dicho servicio**” (el énfasis es propio), situación contractual que corrobora que la prestación de cada uno de los trabajadores se ha realizado en forma personal. Por lo tanto, con los hechos descritos, queda cumplida la existencia del primer elemento del contrato de trabajo. A lo acotado, también está la ampliación de las verificaciones realizadas por el inspector de trabajo en el punto 7 del cta de Infracción, donde detalla por cada trabajador las funciones asignadas de acuerdo al Plan Operativo Anual del sujeto inspeccionado, Análisis del segundo elemento del Contrato de Trabajo referido a la **Remuneración**. Al respecto, iniciaremos señalando lo verificado por el Inspector de Trabajo comisionado, quien precisa en los términos siguientes: **“01 Remuneración, ya que todos ellos perciben una remuneración mensual, en contraprestación al servicios que realizan”**. De los hechos verificados, que fueron consignados por los mismos trabajadores, se tiene que dichos pagos, expresan las siguientes características básicas; **Forma de pago**, el pago se realiza en forma monetaria y en efectivo; **carácter recíproco o conmutativo**: el pago que recibe el trabajador es a cambio de un servicio prestado al empleador; **Forma del cálculo de la remuneración**: el pago es de carácter fijo, no es variable, por no estar sujeta a ninguna condición de rendimiento de productividad, esta situación puede apreciarse de los documentos que obran en autos, donde el pago es fijo por cada mes; **Periodicidad de pago**: conforme indicaron los trabajadores, la remuneración se paga con una periodicidad mensual; **Disponibilidad**, esta característica, indica que la percepción de la remuneración es de libre disponibilidad del trabajador. A lo afirmado, podemos citar la definición de remuneración, dada por el artículo 6² del TUO del D. Leg. 728 aprobada por el D. S. N° 003-97-TR, por el que se precisa que la remuneración es lo que percibe el trabajador ya sea en dinero o en especie, que sea de su libre disposición y de naturaleza remunerativa, es decir que responda a la

² La remuneración: Art. 6 de la LPCL

“Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera que sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efectos de cálculo, los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto.”

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT



contraprestación del servicio prestado al empleador; de esta definición podemos colegir que la remuneración presenta por lo menos dos componente, una que es eminentemente remunerativa a la contraprestación y otra que se percibe como condición de trabajo, es decir aquellos pagos que recibe el trabajador, que permitan la realización y/o cumplimiento del trabajo en sí; así tenemos como ejemplo podemos citar el pago movilidad, viáticos, refrigerio, gastos de representación, etc. Para cerrar este análisis, es necesario resaltar lo que nos expresa el contenido de las instrumentales que obran en la Orden de Inspección, como son los contratos de locación, en la que en la CLAÚSULA OCTAVA en clara alusión de la remuneración por condiciones de trabajo, precisa lo siguiente: “Los gastos que fueran de necesidad admisible para el cumplimiento del servicio serán asumido por el IDEL”; de otro lado de los mismos recibos de honorarios que obran en autos, se concluye que en ella se expresa el carácter fijo y constante de los pagos recibidos por el trabajador que son de periodicidad mensual. Por lo tanto, según los hechos descritos se tiene por configurado el segundo elemento de la Remuneración.

Prosiguiendo con el análisis, del tercer elemento de Subordinación, el inspector de trabajo comisionado luego de efectuar las actuaciones inspectivas de investigación indica lo siguiente: “03 Subordinación, expresadas en que su trabajo por la misma labor que realizan, requiere que sean ordenados y **supervisados por su empleador por encargado**, asimismo desarrollan sus labores en el centro de trabajo señalado por su empleador, sujetos a un horario de trabajo, dispuesto por su empleador....”. Ahora bien, teniendo en cuenta la descripción literal de los hechos, obran en autos documentos que reflejan el carácter subordinado de la prestación de los servicios de los trabajadores; en dichos documentos, como es la Hoja de Toma de Datos del personal encontrado en las instalaciones del centro de trabajo, los trabajadores, indicaron que laboran bajo un horario de trabajo partido, en una jornada de lunes a sábado, del mismo documento se desprende que cada trabajador cumple una determinada función contenida en el Plan Operativo Anual de la inspeccionada, donde quedan descritas el conjunto de actividades programadas en forma mensual. La facultad directriz que ejerce el sujeto inspeccionado sobre los trabajadores, se evidencia con el establecimiento de un horario de trabajo partido (tarde y mañana), la jornada de trabajo (de lunes a sábado), el cumplimiento de funciones, contempladas en el Plan Operativo Anual, las mismas que son asignadas a cada trabajador plasmado en los contratos de locación de servicios (Cláusula Cuarta: por el cual se establece que aparte de presentar los recibos de honorarios deberán presentar un informe escrito y de los medios de verificación establecidos en el POA), lo cual refleja en forma clara el carácter subordinado de la prestación de servicios, por cuanto durante la duración del proyecto ejecutado, se genera un flujo de informes con periodicidad mensual, es más, el cumplimiento de dicha prestación también está sujeta a supervisión, conforme lo manifestaron los propios trabajadores que se encuentran registrados en la Hoja de Tomad de Datos del personal de la empresa, lo cual fue advertido por el inspector comisionado y lo señala en el Acta de Infracción en pun 6 de la parte III HECHOS VERIFICADOS, señalando en los siguientes términos: “Como se observa, los seis (06) primeros trabajadores señalan que son supervisados por la Srta. ANA RAMOS MARTÍNEZ, quien tiene el cargo de Responsable Zonal, asimismo, dichos trabajadores tienen el cargo de monitores y parte de sus labores lo realizan dentro de las instituciones educativas señaladas por ellos mismos, trabajan directamente con los alumnos con el objetivo de estudiar los

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT

diferentes fenómenos y problemas de las localidades para generar propuestas y alternativas que posibiliten su desarrollo”.



Los hechos verificados, dan cuenta la concurrencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo, como: prestación personal de los servicios, percepción de una remuneración y la subordinación. Por lo tanto, al advertirse la existencia de estos hechos y teniendo en cuenta de otro lado la existencia cuestiones formales expresado en documentos como recibo de honorarios y contratos de locación de servicios, es pertinente la aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad; lo cual indica que frente a la discordancia entre una realidad fáctica y otra realidad formal se privilegia los hechos verificados; en consecuencia, la verificación de los hechos referidos a la prestación personal de servicios, remuneración y subordinación frente a los documentos formales como, recibos de honorarios; prevale los hechos verificados que corresponde a los elementos de: prestación personal, remuneración y subordinación; que en esencia, expresan los elementos del contrato de trabajo; por lo tanto, las actuaciones inspectivas desarrolladas por el inspector comisionado están ceñidas a la ley. En este extremo, cabe referir el segundo párrafo del fundamento 3) del **Tribunal Constitucional** recaídos en el **Exp. N° 991-2000-AA/TC**, respecto a la aplicación del principio de primacía de la realidad *“El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho., base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos”*; máxime si nuestro ordenamiento jurídico en materia inspectiva dada por la Ley N° 28806, faculta a los inspectores de trabajo la aplicación de este principio en casos de divergencia entre lo fáctico y lo formal, situación que se ha dado en el presente procedimiento inspectivo, cuya materia inspectiva de contrato de trabajo entre otras materias, ha dado lugar de que a partir de la verificación los hechos, se ha encontrado la existencia de un contrato de trabajo; siendo así, devienen en infundadas los argumentos vertidos por la inspeccionada;

SEXTO.- Que, habiéndose determinado la existencia de una relación laboral entre los trabajadores y el sujeto inspeccionado conforme a los fundamentos precedentes, resulta exigible el cumplimiento de las obligaciones sociolaborales, respecto a las materias de inspección contenidas en la Orden de Inspección de autos; en tal sentido, conforme a los argumentos formulados por el recurrente a través de su recurso de apelación, resumidas en el Tercer Considerando de la presente: **ii)** Que la exigibilidad del cumplimiento de las normas sociolaborales, materia de inspección, será consecuencia de la legalidad de la existencia de la relación laboral seguida a la inspeccionada. y **iii)** De configurar infracción laboral, revisar si en la determinación de la infracción sancionada, se ha vulnerado el principio de tipicidad y si es aplicable al caso seguido, el principio del concurso de infracciones. Prosiguiendo con el análisis, respecto al punto **ii)**, debe precisarse que habiéndose configurado la existencia de las relaciones laborales, resulta procedente que el inspector de trabajo exija al sujeto inspeccionado, el cumplimiento de las normas sociolaborales. Ahora bien, respecto

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT



al punto iii), referido a la posible vulneración del principio de tipicidad³ y el principio de concurso infracciones⁴, corresponde efectuar el análisis correspondiente dentro del principio de legalidad y el debido proceso; muy a pesar de que el recurrente no precisado en cual e las infracciones se ha vulnerado el principio de tipicidad; en este sentido, de la revisión de cada una de las infracciones detectadas, está en su totalidad han sido debidamente tipificadas y sancionadas conforme queda precisada en el Punto IV NORMAS SOCIOLABORALES INFRINDAS Y TRABAJADORES AFECTADOS, consignadas por el Inspector de trabajo comisionado, citándose en cada uno de ellos la norma sustantiva vulnerada por el sujeto inspeccionado; asimismo dichas infracciones han sido debidamente calificadas por las normas respectivas y sancionadas como se detalla en el Punto V CALIFICACION DE LAS INFRACCIONES y el Punto VI SANCIÓN PROPUESTA del Acta de Infracción N° 135-2013-DRTPEJ-DIT-SDIL-HYO, siendo acogidas conforme a ley por la Resolución Sub Directoral N° 084-2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT-SDIL/HYO emitidas por el inferior; por lo tanto, en este extremo devienen en infundadas las observaciones formuladas por la inspeccionada. Finalmente, cabe revisar la posibilidad de la vulneración del principio de concurso de infracciones, no obstante, la inspeccionada no precisó cuáles son las infracciones que configuran el concurso de infracciones. Al respecto, tenemos que de conformidad a la normativa citada, el concurso de infracciones se configura cuando una misma conducta genera más de una infracción; siendo así, es pertinente revisar la relación que existe entre las infracciones incurridas por el sujeto inspeccionado. Así tenemos que el infractor ha incurrido en las siguientes infracciones: **1)** D. S. N° 008-2002-TR, no exponer en lugar visible del centro de trabajo el cartel de horario (en este extremo, puede evidenciarse la existencia de un error material en la consignación de la norma laboral infringida, hecho que deberá precisarse en el siguiente considerando, conforme a las facultades a la administración en tutela de la juridicidad de sus actuados); **2)** D. S. N°004-2006-TR y artículo 1° del D. S. N° 011-2006 no contar con el registro y control de asistencia; **3)** R. Ministerial, N° 322-2009-TR, No contar con un ejemplar de Síntesis de Legislación Laboral; **4)** D. S. N° 001-98-TR (art. 19°) y R. M. N° 020-2008-TR (art. 1°), la inspeccionada no ha cumplido con entregar la copia de las boletas de pago; **5)** Ley N° 29351 (art. 3° No pagar íntegra y oportuna la bonificación Extraordinaria de gratificaciones legales; **6)** D. S. N° 001-98-TR (Art. 3°), D. S. N° 018-2007-TR, no registrar en planilla a los trabajadores en el plazo de ley; **7)** Constitución Política del Perú (artículo 10°), Ley Ley N° 28806 (art. 35°), Ley N° 26790 (art. 5°), D. s. N° 009-97-SA (Art. 30), la inspeccionada ha vulnerado la norma en mención por no acreditar la inscripción en el régimen de seguridad social de salud a los trabajadores; **8)** Constitución Política del Perú (art. 10°, Ley N° 28806 (art. 35), Ley N° 26790 (art. 5°), D. S. N° 014-74 (art. 3°), la inspeccionado no acreditó la inscripción en el régimen de seguridad social e pensiones; y **9)** Ley N° 28806 (Art. 9°) por inasistencia del sujeto

³ Numeral 4. **Tipicidad.** Artículo 230 Ley N° 27444: Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales. sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones. sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente. salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria

⁴ Numeral 6. **Concurso de Infracciones** Artículo 230 Ley N° 27444.- Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad. sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT

inspeccionado al requerimiento de comparecencia que constituye una infracción a la labor inspectiva.

De la revisión de las infracciones incurridas y descritas líneas arriba, puede advertirse que cada infracción, provienen de conductas independientes, cuya vulneración a las normas sociolaborales responden temporalmente a diferentes oportunidades y sustancialmente diferentes en su forma y contenido; por lo tanto no existe posibilidad de aplicación del principio de concurso de infracciones; consecuentemente, devienen en infundadas las afirmaciones del recurrente, por lo que debe confirmarse la recurrida;



SÉPTIMO.- Que, en el considerando Primero y Noveno de la Resolución sub Directoral N° 084-2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT-SDIL/HYO, el inferior incurre en error material al consignar el número de la norma sustantiva vulnerada de la primera infracción y lo digita como: 1) **Decreto Supremo 00-2002-TR (Artículo 2°): La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención, por no exponer en lugar visible del centro de trabajo el cartel de horario de trabajo,** resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **LEVE en materia de relaciones laborales,** de conformidad con lo establecido en el numeral 23.5 del artículo 25° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.185.00 (Ciento Ochenta y Cinco con 00/100 Soles); cuando lo correcto debe ser: 1) **Decreto Supremo 008-2002-TR (Artículo 2°): La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención, por no exponer en lugar visible del centro de trabajo el cartel de horario de trabajo,** resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **LEVE en materia de relaciones laborales,** de conformidad con lo establecido en el numeral 23.5 del artículo 25° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.185.00 (Ciento Ochenta y Cinco con 00/100 Soles). Por lo tanto, invocando el artículo 201 de la Ley N° 27444, en amparo de la facultad que ejerce la Autoridad Administrativa de corregir sus errores, máxime si éstas no son de carácter volitivo, ni cambia el sentido de los resuelto;

Por las consideraciones expuestas, en uso de las facultades conferidas al Despacho por la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, Reglamento su aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR y Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR INFUNDADO la apelación presentada por el INSTITUTO DE DESARROLLO LOCAL, contra la Resolución Sub Directoral N° 084-2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT-SDIL/HYO.

ARTÍCULO SEGUNDO.- CORREGIR en el Primero y Noveno Considerando de la Resolución sub Directoral N° 084-2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT-SDIL/HYO, la consignación de la primera infracción: 1) **Decreto Supremo 00-2002-TR (Artículo 2°): La inspeccionada ha vulnerado la**

“AÑO DE LA CONSOLIDACIÓN DEL MAR DE GRAU”

EXPEDIENTE N° 182-2013-DRTPEJ-DIT—SDIL/HYO

RESOLUCION DIRECTORAL N° 83 -2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT

norma en mención, por no exponer en lugar visible del centro de trabajo el cartel de horario de trabajo, resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **LEVE en materia de relaciones laborales**, de conformidad con lo establecido en el numeral 23.5 del artículo 25° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/.185.00 (Ciento Ochenta y Cinco con 00/100 Soles); por lo siguiente: 1) **Decreto Supremo 008-2002-TR (Artículo 2°): La inspeccionada ha vulnerado la norma en mención, por no exponer en lugar visible del centro de trabajo el cartel de horario de trabajo**, resultando 08 trabajadores afectados, infracción no desvirtuada por la inspeccionada, considerada como **LEVE en materia de relaciones laborales**, de conformidad con lo establecido en el numeral 23.5 del artículo 25° del Reglamento, infracción que debe ser sancionada con la suma de S/. 185.00 (Ciento Ochenta y Cinco con 00/100 Soles).

ARTÍCULO TERCERO.- CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 084-2016-GRJ-GRDS-DRTPEJ-DIT-SDIL/HYO en todo sus extremos, la misma que sanciona con la suma de S/. 30525.00 (Treinta Mil Quinientos veinticinco con 00/100 Soles), a mérito de los argumentos sostenidos en la presente resolución.

ARTÍCULO CUARTO.- TENER POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA; conforme al cuarto párrafo del Artículo 41° de la ley N° 28806 y de conformidad a lo dispuesto por la segunda disposición Complementaria Transitoria del D. S. N° 012-2013-TR.

ARTÍCULO QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución conforme ordena el D. S. N° 017-2012-TR

HÁGASE SABER.



[Firma manuscrita]
ALEXANDRO SILE Y CAROL ESTEBAN
Director de Inspección del Trabajo
DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
DRTPE-GRJ