



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 12 -2019-GR.CAJ/GRDS

Cajamarca, 15 ENE 2019

VISTO:

El Exp. N° 066-2015-GR.CAJ-DRTPE/DPSC, recurso de apelación presentado por el representante legal de la empresa GRUPO PANORAMA CAJAMARQUINO SRL, y Oficio N° 455-2018-GR.CAJ-DRTPE (MAD N° 4100433), de fecha 13 de setiembre de 2018, y;

CONSIDERANDO:

Antecedentes:

Que, con Oficio N° 465-2018-GR.CAJ-DRTPE (MAD N° 4100504), de fecha 13 de setiembre de 2018, la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Cajamarca se dirige al Gerente Regional de Desarrollo Social comunicando su abstención para participar en el presente caso y eleva los actuados a fin de que resuelva conforme corresponda;

Sobre la abstención:

Que, el artículo 97° numeral 2 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUSI, establece como causal de abstención la siguiente: "2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración" (Resaltado nuestro);

Que, en ese sentido, es de verse que el hoy cuestionado Resolución Directoral N° 76-2016- DRTPE/DPSC (Fs. 200 - 212), de fecha 26 de octubre de 2016, ha sido emitido por la Abogada Yesica Rosa Díaz Quiroz, en su condición de Directora de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Cajamarca; así, y estando a que el recurso de apelación planteado debe ser conocido por el (la) Director(a) de Trabajo y Promoción del Empleo de esta Entidad, cargo que a la fecha es ocupado por la profesional en comento, corresponde declarar fundada la abstención solicitada, ya que anteriormente ha emitido pronunciamiento sobre este caso. En ese contexto, la Gerencia Regional de Desarrollo Social, en su condición de superior jerárquico, asumirá competencia para resolver el incidente puesto a conocimiento.

Análisis:

Del hecho que originó el procedimiento sancionador

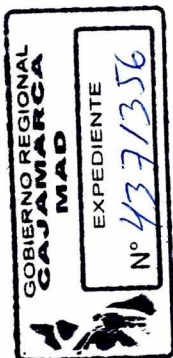
Que, mediante Orden de Inspección de fecha 26 de mayo de 2015, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones sociolaborales referidas a: remuneración, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones legales, vacaciones. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción N° 021 -2015-GR.CAJ-DRTPE/DPSC, de fecha 22 de junio de 2015, que obra a fojas 182 a 195 del expediente sancionador, el cual determinó proponer una sanción económica de S/. 4, 812. 50 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS DOCE CON 50/100 NUEVOS SOLES); por incumplimiento de las siguientes normas sociolaborales que a detalle son:

- **INFRACCIÓN MUY GRAVE.**- Contendida en el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 25°, numeral 25.1° del reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias que a tenor expresa que: Son infracciones muy graves "No pagar la remuneración mínima correspondiente".
- **INFRACCIÓN GRAVE.**- Contendida en el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24°, numeral 24.4° del reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias que a tenor expresa que: Son infracciones graves "No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones (...) los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como la reducción de los mismos en fraude a la Ley".
- **INFRACCIÓN MUY GRAVE.**- Contendida en el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 46° numeral 46.7° del Reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias que a tenor expresa que: son infracciones muy graves " No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral"

De la Resolución Apelada

Que, con fecha 26 de octubre de 2015, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Directoral N° 076-2015-GR-CAJ-DRTPE/DPSC, mediante la cual sanciona a la inspeccionada por haberse acreditado infracciones, graves y muy graves en materia de relaciones laborales y labor inspectiva. Imponiendo a la recurrente

¹ Publicado el 20 de marzo de 2017 en el diario oficial "El Peruano".





GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 12 -2019-GR.CAJ/GRDS

Cajamarca, 15 ENE 2019

una sanción económica por la suma de S/. 4, 812. 50 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS DOCE CON 50/100 NUEVOS SOLES); por incumplimiento en las siguientes materias:

N.º	Materia	Conducta Infractora	Tipo de Infracción (RLGIT)	Trabajadores Afectados	Monto de la multa
01	Relaciones laborales	No pagar la remuneración mínima vital	Art. 25º, numeral 25.1 del D.S N.º 019-2006-TR, Muy Grave.	01	S/. 1 925.00
02	Relaciones laborales	No cumplir con el pago de veneficios	Art. 24º, numeral 24.4 del D.S N.º 019-2006-TR, Grave.	01	S/. 962.50
07	Labor inspectiva	No cumplir con el requerimiento	Art. 46º, numeral 46.7 del D.S N.º 019-2006-TR, Muy Grave.	01	S/. 1 925.00
Monto Total					S/. 4, 812.50

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Que, dentro del plazo establecido por Ley el sujeto inspeccionado interpone recurso de apelación con fecha 29 de octubre de 2015, contra de la resolución mencionada ut supra, que solicita se declare fundada su recurso sustentándose principalmente en los siguientes argumentos: (i) El sujeto inspeccionado refiere que la multa impuesta no es conforme por cuanto se la ha multado por una persona que no es trabajadora de su empresa y que es una practicante y que el inspector ha realizado una interpretación errónea de Elizabeth Mercedes Odar Mendoza y que no cumple con los elementos esenciales de una relación de trabajo;

Que, mediante Resolución Directoral n.º 076-2015-GR-CAJ-DRTPE/DPSC, el inferior en grado impuso una sanción económica de multa a la apelante, ascendente a la suma de S/. 4, 812.50 (CUATRO MIL OCHOCIENTOS DOCE CON 50/100 NUEVOS SOLES) por haber incurrido en infracciones, graves y muy graves en materia de relaciones laborales, la labor inspectiva de trabajo;

Que, la inspección de Trabajo constituye una función pública, una responsabilidad del estado. Así, el Estado asume el deber de fomentar el empleo a través de la promoción de condiciones para el progreso social, y económico, las cuales deben de materializar no solo con la creación de normas que regulen la relación de dependencia propia de contrato de trabajo, sino, incluso con su participación como garante del cumplimiento de dichas normas por medio de la implementación de políticas de fiscalización de trabajo: En este orden de ideas se tiene que el sistema de inspección del trabajo tiene dentro de sus principales funciones: LA VIGILANCIA y LA EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS SOCIOLABORALES. Conforme se desprende del artículo 1º de la Ley General de Inspección del Trabajo Ley N° 28806;

Que, el Procedimiento Administrativo Sancionador se encuentra regulado en la Ley N° 28806; por el cual, de acuerdo al numeral 1 del artículo 2º establece respecto al funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores: "Legalidad, con sometimiento pleno a la Constitución Política del Estado, las leyes, reglamentos y demás normas vigentes". Asimismo el inciso a) del artículo 44º de la misma norma acotada prescribe la Observación debido proceso, por el cual las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita poner sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo debidamente fundada en hechos y en derecho. Bajo esa misma interpretación legal, va en análisis para este despacho la debida motivación que el inferior la debido de realizar al momento de hacer la respectiva graduación de las infracciones correspondientes;

Que, el Tribunal Constitucional en reiteras ocasiones ha señalado que el Proceso Administrativo también se rige por estas garantías de administración de justicia. Así, ha dispuesto que (Expediente N° 330-2004-AA/TC) "Sobre la base de la constitución que señala, en su artículo 139º, inciso 3, como todo principio de todo proceso la observancia del debido proceso en las normas de procedimiento administrativo (artículo IV punto 1.2 de la Ley del Procedimiento Administrativo General) se ha venido a entender el principio del debido procedimiento, el mismo que significa que 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 (...).";

Que, la doble instancia y/o pluralidad de instancia es un principio de la función jurisdiccional, consagrado en el numeral 6) del artículo 139º de la Constitución Política del Estado. Y en este orden lógico jurídico, el derecho a la pluralidad de la instancia, el Tribunal ha sostenido que éste tiene por objeto garantizar que todo justiciable "tenga la oportunidad de que lo resuelto por un órgano jurisdiccional sea revisado por un órgano superior de la misma naturaleza siempre que se haya hecho uso de los medios impugnatorios pertinentes formulados dentro del plazo legal (Expediente N° 03261-2005-AA/TC);

Que, atendiendo al primer argumento consignado en el numeral i) en donde el sujeto inspeccionado manifiesta que ha el inspector de trabajo ha realizado una interpretación errada del trabajador y que no cumple con los elementos esenciales de una relación laboral; sobre el caso cabe señalar que de los actuados y documentos acreditados en el expediente tales como los correos electrónicos, certificado



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 12 -2019-GR.CAJ/GRDS



Cajamarca, 15 ENE 2019

de prácticas pre profesionales, el registro de control de asistencia, la manifestación de las partes y lo actuado por el inspector actuante, existen elementos más que suficientes que acreditan el vínculo laboral entre el sujeto inspeccionado y la trabajadora;

Que, en primera línea en el presente caso, es necesario precisar que el contrato de trabajo es aquel que tiene por objeto la prestación personal del servicio y que necesariamente tiene que ser retribuido económicamente por la persona que recibe el servicio, que tiene por objeto la prestación continuada de servicios privados y con carácter económico, y por el cual una de las partes da una remuneración o recompensa a cambio de disfrutar o de servir, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. Así, en la ley, concretamente en los artículos 4° y 5° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, LPCL, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se señala, respectivamente, que: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado" y que **"los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa, solo por el trabajador como persona natural (negrita es vuestro);"**

Que, de acuerdo a nuestra legislación laboral se ha establecido de conformidad al artículo 37° del D.S. N° 003-97-TR que son tres los elementos esenciales para la existencia de una relación laboral que son: La remuneración, la prestación personal del servicio y la subordinación. Asimismo nuestro Tribunal Constitucional ha resuelto en el Expediente N.° 1944-2002-AA/TC: en el fundamento 2 que indica lo siguiente: *"Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente (...)"*;

Que, respecto a la remuneración, si bien no existe documentos boletas que acredite el pago de la prestación del servicio, sin embargo con fecha 24 de marzo de 2015 la señora Elizabeth Mercedes Odar Mendoza, a través de una carta se dirige al señor Armando Loli Salomón en calidad de Gerente de la empresa y pone de conocimiento que en el mes de setiembre de 2014 solo se ha cancelado la suma de S/. 570.00 nuevos soles, del mismo que se adeuda la suma de S/. 180. 00 nuevos soles, además le informa que desde esa fecha hasta la fecha de presentación del documento (24-03-2015) no ha recibido ninguna remuneración; En dicho documento se observa, que ha sido recibido por GRUPO PANORAMA CAJAMARQUINO SRL el 24 de marzo del 2015, no existiendo contradicción alguna, y; con fecha 12 de mayo a través de un carta notarial la reclamante reitera la deuda remunerativa de S/. 4 467.50, la misma que no ha sido contradicha, del mismo modo a través de recibo de egresos de PANORAMA CAJAMARQUINO de los meses de junio, julio agosto, setiembre, octubre y noviembre del 2014, el sujeto inspeccionado cancela la suma de S/. 250. Nuevos soles por cada mes a la reclamante; esto demuestra que a consecuencia de la prestación del servicio se ha pactado como contraprestación una remuneración, siendo este un presupuesto válido de la existencia de la relación laboral;

Que, respecto a la prestación personal del servicio, nuestro dispositivo legal contempla en el artículo 5° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, **"Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. No invalida esta condición que el trabajador pueda ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello sea usual dada la naturaleza de las labores"** (negrita agregado), pues de acuerdo este presupuesto es necesario indicar que a fojas 09 al 37 de los actuados existen correos en donde se coordina las actividades de trabajo y se ordena dar cumplimiento; asimismo el apelante ha presentado el registro de control de asistencia que corre a fojas 73 al 146 de los actuados en donde claramente se observa que la reclamante a firmado en forma correlativa el registro de control de asistencia, demostrándose así la existencia de una relación laboral personal de la trabajadora, siendo este el otro presupuesto que demuestra la existencia de la relación laboral entre el trabajador y el sujeto inspeccionado;

Que, en cuanto a la subordinación la jurisprudencia peruana considera que la "subordinación se manifiesta en el hecho de que al poner el trabajador su capacidad laboral a disposición del empleador, le otorga éste el poder de dirigirlo, de darle órdenes y de controlarlo; y el trabajador, por su parte se obliga a obedecerle". Al respecto de este elemento esencial tal como se observa a fojas 11 del expediente con fecha 09 de octubre de 2014, a través de un correo electrónico el señor JAIME ABANTO PADILLA comunica a todos los trabajadores de Panorama Cajamarquino SRL, incluyendo la reclamante en donde textualmente indica: **"Se cita a todos con carácter de urgente a la sesión fotográfica que se realizará mañana viernes 10 de octubre a las 10:00 a.m. en el local del Jr. Sara Mac Dougal 140 144 con motivo del suplemento del aniversario que se realizará en el patio de impresiones. Se agradece preferentemente asistir con traje formal o sport elegante (...)"**; En este orden de ideas la esencialidad de la subordinación está completamente acreditada, no existiendo duda alguna que la prestación del servicio ha sido de naturaleza laboral y no como practicante como pretende justificar el sujeto inspeccionado;

Que, estando a que se ha verificado el cumplimiento de los tres elementos característicos de un contrato de trabajo, en aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se debe señalar, que aun cuando existe un certificado de prácticas pre profesionales, en el terreno de los hechos existió una relación laboral entre las partes, motivo por el cual ante la no existencia de un convenio de la práctica pre profesional y al no haberle declarado como practicante en la planilla electrónica, no surte efecto las prácticas pre profesionales, debiéndose reconocer la real naturaleza como contratos de trabajo, de conformidad con lo señalado en el artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003- 97-TR;

Que, en el caso de autos, el sujeto inspeccionado argumenta como defensa a las infracciones detectadas, la existencia de prácticas pre profesionales. En este orden de ideas es pertinente señalar, que uno de los principios ordenadores del sistema de la inspección del trabajo, es el Principio de la Primacía de la Realidad, en mérito al cual, se demuestra que en caso de discordancia entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales deben privilegiarse los hechos constatados, en tal sentido el argumento sostenido por el sujeto inspeccionado respecto a que mantenía una relación de prácticas pre profesionales, no es suficiente para que se desvirtúe lo



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N°/2 -2019-GR.CAJ/GRDS



Cajamarca, 15 ENE 2019

actuado en la etapa inspectiva ni lo resuelto por el inferior en grado en cuanto a la infracción impuesta, ya que la infracción cometida por el sujeto inspeccionado está referida al cumplimiento obligatorio de una disposición en materia laboral;

Que, en ese sentido, es preciso dejar en claro y reiterar que el sujeto inspeccionado ha incumplido con sus obligaciones laborales al haber incurrido en dos infracciones muy graves y una grave, en materia de relaciones laborales y labor inspectiva de trabajo. En consecuencia, no acreditó haber cumplido con sus obligaciones, por lo que debió haber tomado todas las medidas del caso a fin de cumplir con las diligencias establecidas, después de haberse brindado al inspeccionado todos los derechos y garantías inherentes al denominado debido proceso adjetivo o procesal, el mismo que comprende el derecho a exponer sus argumentos en este caso en la presentación de sus descargos frente a lo dispuesto por el Acta de Infracción. Así como a ofrecer y producir pruebas en dichas instancias de acuerdo a los plazos definidos y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho, no se advierte afectación al Principio del Debido Proceso, previsto en el numeral 3 del art. 189° de la Constitución Política, motivo por el cual deviene conforme a derecho desestimar la apelación;



Que, de esta manera habiéndose efectuado la debida revisión de lo actuado y la debida verificación de los argumentos del inspeccionado se puede señalar que no se logra enervar lo resuelto por el inferior en grado, toda vez que, no se encuentra asidero legal ni fáctico que desvirtúe lo constatado por el inspector y lo resuelto por el inferior en grado, motivo por el cual el recurso administrativo de apelación interpuesto deviene en INFUNDADO;

Que, estando al DICTAMEN N° 138-2018-GR.CAJ/GRDS-PMJV; Ley General de Inspección del Trabajo – Ley N° 28806, modificado con la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981 y Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR LA ABSTENCIÓN de la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Cajamarca para resolver el pedido formulado por la empresa **GRUPO PANORAMA CAJAMARQUINO SRL** en ese sentido, la Gerencia Regional de Desarrollo Social ASUME COMPETENCIA para resolver el incidente puesto a conocimiento.

ARTÍCULO SEGUNDO: DECLARAR INFUNDADO el recurso administrativo de apelación interpuesto por la empresa **GRUPO PANORAMA CAJAMARQUINO SRL** identificado con RUC N° 20536907697, en contra de la decisión administrativa contenida en la Resolución Directoral N° 076-2015-GR-CAJ/DPSC, de fecha 26 de octubre del 2015. *Dándose por agotada la vía administrativa.*

ARTÍCULO TERCERO: CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 076-2015-GR-CAJ/DPSC, de fecha 26 de octubre de 2015, por los fundamentos contenidos en el presente informe.

ARTÍCULO CUARTO: DERIVAR el expediente administrativo a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional Cajamarca para los fines pertinentes.

ARTÍCULO QUINTO: DISPONER que Secretaría General de esta Entidad NOTIFIQUE la presente Resolución a la empresa **GRUPO PANORAMA CAJAMARQUINO SRL** en su domicilio consignado en autos, *domicilio fiscal* ubicado en el JR. EL COMERCIO N° 673 - CAJAMARCA, y a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en su *domicilio procesal* sito en el Jr. Baños del Inca N° 230 – Urbanización Cajamarca, de acuerdo a los Arts. 18° y 24° de la Ley N° 27444 y D.S. N° 006-2017-JUS.

ARTÍCULO SEXTO: PUBLICAR la presente resolución en el portal de Transparencia del Gobierno Regional Cajamarca, en el plazo de tres (03) días, en atención a la R.M. N° 398-2008-PCM y al Memorando Múltiple N° 115-2010 –GR.CAJ/GGR, de fecha 08 de julio de 2010.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA
GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL
Abog. Edwin S. Torres Golcochea
GERENTE