



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 962 -2018-GR.CAJ/GRDS



Cajamarca, 12 8 DIC 2018

VISTO:

El Expediente N° 301-2016-GR.CAJ-DRTPE/DPSC; recurso de apelación de fecha 06 de enero del 2017 interpuesto por el representante legal de la Empresa "Corporación Alatinsteas S.R.L"; Oficio N° 454-2018-GR.CAJ-DRTPE (MAD N° 4100428- Fs. 131), de fecha 13 de setiembre de 2018, y;

CONSIDERANDO:

Antecedentes:

Que, con Oficio N° 454-2018-GR.CAJ-DRTPE (MAD N° 4100428), 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-JUS, 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 la hoy cuestionada Resolución Directoral N° 128-2016-GR.CAJ-DRTPE/DPSC (Fs. 105 – 115), de fecha 30 de diciembre 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:

Que, mediante Orden de Inspección de fecha 05 de setiembre de 2016, se dio inicio al procedimiento de inspección laboral realizado, a fin de verificar el cumplimiento de las disposiciones sociolaborales referidas a: PDT – Planillas Electrónicas, contratos de trabajo, registro de control de asistencia, remuneraciones, seguro social, empresas promocionales, etc. Concluyendo el citado procedimiento con la emisión del Acta de Infracción N° 082 -2016-GR.CAJ-DRTPE/DPSC, de fecha 26 de setiembre de 2016, que obra a fojas 73 al 81 del expediente sancionador, el cual determinó proponer una sanción económica de S/. 3, 752.50 (TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y DOS CON 50/100 NUEVOS SOLES); por incumplimiento de las siguientes normas sociolaborales que a detalle son:

- **INFRACCIÓN GRAVE.-** Contendida en el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24°, numeral 24.2° 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 "El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago o registro que la sustituya, o registro de los trabajadores y prestadores de servicios (...) presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad".
- **INFRACCIÓN GRAVE.-** Contendida en el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 30°, numeral 30.3° 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 "El incumplimiento de las disposiciones relacionada con la promoción y empleo de las personas con discapacidad".

De la Resolución Apelada

Que, con fecha 30 de diciembre de 2016, la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos, actuando como órgano resolutor de primera instancia, emitió la Resolución Directoral N° 0128-2016-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 empresa promocional. Imponiendo a la recurrente una sanción económica por la suma de S/. 3, 752.500 (TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y DOS CON 50/100 NUEVOS SOLES); por incumplimiento en las siguientes materias:

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° 262 -2018-GR.CAJ/GRDS



Cajamarca,

N.º	Materia	Conducta Infractora	Tipo de Infracción (RLGIT)	Trabajadores Afectados	Monto de la multa
01	Relaciones laborales	Haber registrado en planillas a personas que no laboran en la empresa	Art. 24º, numeral 24.2 del D.S N.º 019-2006-TR, Grave.	7	S/. 2, 567.50
02	Empresa promocional	El incumplimiento de las disposiciones relacionada con la promoción y empleo de las personas con discapacidad	Art. 30º, numeral 3.3 del D.S N.º 019-2006-TR, Grave.	2	S/. 1, 185.00
Monto Total					S/. 3, 752.50

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

Que, dentro del plazo establecido por Ley el sujeto inspeccionado interpone recurso de apelación con fecha 06 de enero de 2017, contra de la resolución mencionada ut supra, que solicita se declare fundada su recurso sustentándose principalmente en los siguientes argumentos: (i) Que, se la ha sancionado por haber incluido en la planilla a cinco personas que no prestan ningún tipo de servicios pero que gozan del seguro de ESSALUD, (ii) Que, se ha vulnerado el artículo 230 de la Ley n.º 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, que establece los principios de la potestad sancionadora, Inc. 6. Concurso de infracciones; que implica que cuando evidencie que una conducta califica como más de una infracción, se aplicará la de mayor gravedad, pero jamás la norma da la posibilidad de sumar infracciones y (iii) También manifiesta que no se ha tenido en cuenta la Ley n.º 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo;

Que, mediante Resolución Directoral N° 128-2016-GR-CAJ-DRTPE/DPSC, el inferior en grado impuso una sanción económica de multa a la apelante, ascendente a la suma de **S/. 3, 752.50 (TRES MIL SETESCIENTOS CINCEUNTA Y DOS CON 50/100 NUEVOS SOLES)**; por haber incurrido en infracciones, graves en materia de relaciones laborales y empresas promocionales;

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.º 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);"



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL



RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 262 -2018-GR.CAJ/GRDS

Cajamarca, 28 DIC 2018

Que, atendiendo al argumento de la apelante en donde manifiesta que la inferior en grado ha sancionado por haber incluido en la planilla a cinco personas que no prestan ningún tipo de servicios pero que gozan del seguro de salud; al respecto es necesario recurrir al contrato de trabajo y para ello Carhuatocto Henry, nos dice que el contrato de trabajo es aquel que: *“una persona – llámese servidor, dependiente, asalariado, obrero o empleado – se pone a disposición o bajo dirección de otro sujeto”*. Siguiendo el concepto del contrato, los autores (Castillo, Onairam, & Águila, 2009, pág. 11).nos dice que *“es el acuerdo prestado en forma libre y voluntaria, entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propia fuerza de trabajo, a cambio de una remuneración”*. En esta misma línea el tratadista argentino (Cabanelas, 1979, pág. 513), define el contrato de trabajo como: 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, ya sea industriales, mercantiles o agrícolas. Más técnicamente cabe definirlo así: el 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 servirse, bajo su dependencia o dirección, de la actividad profesional de otra. El artículo 5° del D.S N° 003-97-TR, establece *“Los servicios para ser de naturaleza laboral, deben ser prestados en forma personal y directa sólo 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 y cursiva agregado);

Que, en el caso de autos el inferior en grado aplicando el artículo 24, numeral 24.2 del D.S N° 019-2006-TR sanciona a la empresa por *“El incumplimiento de las siguientes obligaciones sobre planillas de pago, o registro de trabajadores y prestadores de servicio (...) presentarlo incluyendo datos falsos o que no correspondan a la realidad”* Pues como se evidencia de las actuaciones inspectivas realizadas por el inspector actuante no existe ningún incumplimiento de índole laboral del sujeto inspeccionado ya que las cinco personas declaradas en la planilla no se encuentran realizando ninguna actividad para la empresa y teniendo en cuenta la norma, esta señala que: existe obligaciones legales como la remuneración solo cuando hay prestación personal de servicios; si bien el sujeto inspeccionado presenta una planilla con cinco personas registradas, no se puede tipificar con el artículo 24°, numeral 24.2 del D.S N° 019-2016-TR, pues en este caso el sujeto inspeccionado no está vulnerando ningún derecho laboral; contrariamente está contribuyendo con otorgar un beneficio a estas cinco personas, que pese a no realizar labor alguna se los declara en el PDT – Planilla Electrónica y los beneficia con la cobertura del seguro de ESSALUD;

Que, en el presente caso es necesario tener en cuenta el Principio de Permision según el cual *“Lo no prohibido está permitido”* es admitido en nuestra cultura jurídica a modo de metanorma del ordenamiento jurídico (en la medida en que estos sólo no pueden restringir nuestra libertad natural si lo hacen de manera expresa). En virtud del mismo, la importancia de los eventuales vacíos del ordenamiento se desvanece puesto que cualquier acción no regulada resulta (en aplicación de dicho principio) permitida. El Principio de Permision, a la vez de responder a un razonamiento intuitivo, se apoya en una determinada concepción de la norma y del ordenamiento jurídico, de un lado, y en una determinada interpretación de los principios de la lógica deontica, de otro;

Que, es necesario también en el presente caso tener en cuenta la tipicidad como principio determinante del hecho; así la tipicidad consiste en la descripción expresa, detallada y clara de la conducta infractora y la indicación de la sanción específica para dicha infracción. Acorde con el Principio de Legalidad, esta descripción de la conducta sancionable y la mención de la sanción respectiva deben regularse en una norma con rango de ley. Además, el Principio de Tipicidad obliga a las entidades públicas a no efectuar interpretaciones extensivas o analógicas de las conductas y de las sanciones señaladas en la norma, de tal manera que al calificar una infracción e imponer la sanción correspondiente, los funcionarios competentes deben ceñirse a la tipificación prevista en la ley y no extender los efectos de dicha tipificación a conductas que no encajan en la descripción o aplicar sanciones que no han sido señaladas expresamente en la norma. La finalidad de que este Principio de Tipicidad se aplique de manera estricta es que los administrados deben conocer, sin ambigüedades, las conductas que están prohibidos de realizar y las sanciones a las que se someten en caso cometan una infracción. Sobre este aspecto, la Ley N° 27444 al regular al principio de tipicidad dispone que las normas reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar las normas que tipifican las conductas o determinan las sanciones, pero sin que ello implique la configuración de nuevas infracciones, salvo los supuestos en que la propia norma con rango de ley faculta la tipificación por vía reglamentaria. El Tribunal Constitucional, en el Expediente N° 6301-2006-PA/TC, seguido por Pesquera Fantasía S.A. contra los Ministerios de la Producción y de Defensa, por la aplicación de sanciones administrativas, el Tribunal señaló lo siguiente con respecto al Principio de Tipicidad y su vinculación con el de Legalidad: *“(…) Principio de legalidad y subprincipio de taxatividad en el derecho administrativo sancionador 10. El Tribunal Constitucional ha expresado en reiterada jurisprudencia, que el principio de legalidad consagrado en el artículo 2°, inciso 24, literal d) de la Constitución, constituye una auténtica garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos y un criterio rector en el ejercicio del poder punitivo del Estado Social y Democrático de Derecho. Así, este principio no sólo exige que por ley se establezcan los delitos, sino también que las conductas prohibidas estén claramente delimitadas por la ley, prohibiéndose la aplicación por analogía y el uso de cláusulas generales e indeterminadas en la tipificación de las prohibiciones. Asimismo, también se estableció que los principios de culpabilidad, legalidad, tipicidad, entre otros, constituyen principios básicos del derecho sancionador, aplicables tanto a nivel penal como administrativo;*

Que, la sanción de multa aplicada por el inspector actuante y la inferior en grado, no se encuentra con arreglo a ley, dado que se sanciona a la empresa por *“incumplimiento de obligaciones sobre planillas de pago, o registro de trabajadores y prestadores de servicio (...)”*; pues en el presente caso el apelante al no contar con actividades, no se puede obligar a que registre a trabajadores en su planilla; y si bien éste lo viene realizando no está en contra de la ley, por cuanto las personas que figuran en la planilla son ciertas, y corresponden a la realidad de los hechos. En este orden de ideas el sancionarlo por este hecho estamos conduciendo a la empresa a que no declare en la planilla a las siete personas y como consecuencia se estaría afectando el derecho de las personas a tener acceso al seguro de salud; no siendo esto de nuestra competencia en la medida que estamos vulnerando el derecho a la libertad empresarial y sancionado atípicamente a un bien social que aplica la empresa. En consecuencia se deja sin efecto en este extremo la sanción impuesta por el inferior en grado;



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 262-2018-GR.CAJ/GRDS



Cajamarca,

Que, en cuanto al segundo argumento en donde el apelante indica que el inferior en grado ha vulnerado el artículo 230° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, que establece que cuando se evidencie más de una conducta infractora, se aplicará la de mayor gravedad; Al respecto es necesario analizar lo que establece el principio de la especialidad de la norma, en este sentido la Teoría General del Derecho es el del "conflicto normativo", esto es, cuando dos o más normas regulan simultáneamente el mismo supuesto de hecho, de modo incompatible entre sí, siendo el problema central la selección de la norma aplicable: cuál se escoge y por qué;

Que, al respecto, la Teoría General del Derecho ha propuesto tres criterios sucesivos para la determinación de la norma aplicable: la jerarquía (norma de rango superior prima sobre rango inferior), *la especialidad (norma especial prima sobre norma general)* y la temporalidad (norma posterior prima sobre norma anterior) (negrita agregado);

Que, resulta importante dejar establecido que la regla "norma especial prima sobre norma general" constituye un principio general de Derecho, y como tal, siguiendo la doctrina española, podría, cumplir con las dos funciones claramente diferenciadas asignadas a tales principios, esto es: (i) una función de "fuente" de Derecho, que permite la creación de normas jurídicas ante las denominadas "lagunas" de Derecho y, (ii) una función "informadora" de Derecho, esto es, servir como idea fundamental que subyace al Derecho Positivo y que puede ser utilizado como criterio para la interpretación de normas jurídicas. En este orden de ideas las infracciones laborales están amparadas en la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Decreto Supremo N° 012-2013-TR, que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral-SUNAFIL, Ley N° 29981, modifica la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Decreto Supremo N° 010-2014-TR, aprueban Normas Complementarias para la adecuada aplicación de la única disposición complementaria transitoria de la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Resolución de Superintendencia N° 110-2015 - SUNAFIL; y siendo la Ley General de Inspección del Trabajo una Ley especial, prima ésta sobre la Ley General del procedimiento Administrativo; es así que de conformidad al D.S N° 019-2006 - TR, en su artículo 48°, numeral 48.1 se ha determinado la cuantía y aplicación de las sanciones y el cálculo del monto de las sanciones teniendo en cuenta el tipo de infracción, leve, grave y muy grave, sumándose todas las infracciones laborales infringidas; por lo que en este extremo se desestima el argumento del apelante;

Que, finalmente teniendo en cuenta que el apelante no ha desvirtuado respecto del incumplimiento como empresa promocional para personas con discapacidad; no está demás señalar Que, mediante Ley N° 27050 - Ley General de la Persona con Discapacidad se establece el régimen legal de protección, de atención de salud, trabajo, educación, rehabilitación, seguridad social y prevención, para que la persona con discapacidad alcance su desarrollo e integración social, económica y cultural, en concordancia con el artículo 7 de la Constitución Política del Estado;

Que, el artículo 40 de la Ley N° 27050 establece que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con el CONADIS, debe acreditar a las Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad, entendiéndose por Empresas Promocionales a aquellas con no menos del 30% de trabajadores con discapacidad, de los cuales el 80% debe desarrollar actividades relacionadas directamente con el objeto social de la misma, conforme lo prevé el artículo 57 del Reglamento de la Ley General de la Persona con Discapacidad aprobado por Decreto Supremo N° 003-2000-PROMUDEH;

Que el artículo 3° de la mencionada ley contempla que para la inscripción en el Registro de Empresas Promocionales para Personas con Discapacidad, las empresas deberán presentar una solicitud a la Dirección de Promoción del Empleo y Formación Profesional o dependencia que haga sus veces, adjuntando la siguiente documentación: (...) **4. Declaración Jurada de la Empresa solicitante, de acuerdo a formato, de contar con no menos del 30% de sus trabajadores a personas con discapacidad, de los cuales el 80% deberá desarrollar actividades relacionadas directamente con el objeto social de la empresa (negrita y cursiva agregado);**

Que, de la revisión de autos la empresa está reconocida como empresa promocional para personas con discapacidad, según registro N° 031- 2015- GR-CAJ-DRTPE/DPEFP; sin embargo según la verificación del inspector actuante de fecha 13, 20 y 26 de setiembre de 2016, se ha determinado que el sujeto inspeccionado se encuentra incumpliendo con tal requisito; si bien los señores Calua Cachay José Manuel y Chambi Quispe José Manuel (Personas Con discapacidad) se encuentran en la planilla, no es suficiente para ser una empresa promocional, dado que no realizan labores efectivas como trabajadores y no perciben remuneración alguna, lo que constituye una infracción a las disposiciones de contratación de personas con discapacidad, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 30°, numeral 30.3° del reglamento de la Ley 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR y modificatorias que a tenor expresa que: Son infracciones graves "El incumplimiento de las disposiciones

- Emilio Betti denominó "viejas reglas de escuela sobre los conflictos entre normas contradictorias", señalando que debía existir "(...) la prevalencia de la *lex posterior* sobre la *lex anterior*, o de la *lex especialis* sobre la *lex generalis*. *"lex posterior derogat legi priori"*, con la reserva de que la *"lex posterior generalis non derogat legi priori especiali"*. BETTI, Emilio. Interpretación de la Ley y de los Actos Jurídicos. Traducido por José Luis de los Mozos. Madrid: Revista de Derecho Privado. 1975. p. 119. Cabe señalar, siguiendo a Diez-Picazo y Guión, que "las reglas son refranes jurídicos o fórmulas concisas que comprenden una experiencia jurídica. No tienen valor jurídico propio y son simples re-cursos mnemotécnicos o pedagógicos. DIEZ-PICAZO, Luis y Antonio GUIÓN. Sistema de Derecho Civil. Novena Edición. Madrid: Tecnos. 1998, p. 145.
- Compartimos la distinción que se hace el Profesor Marcial Rubio entre "vacío" y "laguna" de Derecho. La primera entendida como un suceso para el cual no existe norma jurídica aplicable por cuanto se considera que no debe estar regulado por el Derecho y, por tanto, no se requiere integración. La segunda, como el suceso no regulado por el Derecho pero que se considera que debiera estarlo, por lo que sí requiere integración. RUBIO CORREA, Marcial. El Sistema Jurídico. Introducción al Derecho. Séptima edición. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 1996, pp. 280 y 281.



GOBIERNO REGIONAL CAJAMARCA

GERENCIA REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

RESOLUCIÓN GERENCIAL REGIONAL N° 262 -2018-GR.CAJ/GRDS



Cajamarca,

28 DIC 2018

relacionada con la promoción y empleo de las personas con discapacidad". Siendo conforme la multa impuesta por el inferior en grado en este extremo;

Que, en cuanto al último argumento en donde el apelante indica que no se ha tenido en cuenta la Ley N° 30222, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; en este extremo es preciso señalar que de acuerdo al tercer párrafo de la Disposición Complementaria Transitoria Única, establece que durante el periodo de tres años, referido en el primer párrafo, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto sobre la base de los principios de razonabilidad, proporcionalidad así como las atenuantes y/o agravantes que correspondan según sea el caso; y siendo que el inspeccionado se encuentra dentro de los alcances de la ley, le corresponde tal beneficio; consecuentemente siendo la multa de S/. 1,185.00 (UN MIL CIENTO OCHENTA Y CINCO CON 00/100 NUEVOS SOLES), corresponde aplicar el 35%, y haciendo el cálculo matemático la multa a imponer sería de S/. 414.75 (Cuatrocientos Catorce con 75/100 Nuevos Soles);

Que, estando al DICTAMEN N° 116-2018-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 recurso de apelación interpuesto por la empresa CORPORACIÓN ALATINISTEAS SRL, en ese sentido, la Gerencia Regional de Desarrollo Social **ASUME COMPETENCIA** para resolver el incidente puesto a conocimiento.

ARTÍCULO SEGUNDO: DECLARAR FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación interpuesto por la empresa CORPORACIÓN ALATINISTEAS SRL, identificada con RUC N° 20495943136, en contra de la decisión contenida en la Resolución Directoral N° 128-2016-GR-CAJ-DRTPE/DPSC, de fecha 30 de diciembre del 2016.

ARTÍCULO TERCERO: REVOCAR PARCIALMENTE la Resolución Directoral N° 128-2016-GR-CAJ-DRTPE/DPSC, de fecha 30 de diciembre de 2016, respecto únicamente de la multa impuesta por contravención a lo establecido en el Art. 24° numeral 24.2 del D.S. N° 019-2006-TR, por el monto de S/ 2,567.50 (Dos Mil Quinientos Sesenta y Siete con 50/100 Nuevos Soles); consecuentemente. ADECUAR el monto de la multa impuesta a la suma de S/. 414.75 (Cuatrocientos Catorce con 75/100 Nuevos Soles), correspondiente al 35% de la multa establecida en el Art. 30° numeral 30.3 del D.S. N° 019-2006-TR.

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 CORPORACIÓN ALATINISTEAS SRL, en el domicilio señalado en autos, **domicilio fiscal** ubicado en la **Av. Miguel Grau N° 936 – Barrio La Colmena - 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
César Augusto Ahaga Díaz
GERENTE