

RESOLUCION DIRECTORAL N° 069-2018-GRP-DRTPE-DIT

Piura, 17 de setiembre de 2018

VISTO: El Expediente N° PS-009-2018-DRTPE-PIURA-ZTPET materia del procedimiento administrativo sancionador seguido al empleador: **ENRIQUE NAPOLEON ESPINOSA OTOYA**, con RUC N° 10038760314, viene a este Despacho en mérito al recurso de apelación interpuesto por el antes referido, mediante escrito de registro N° 1165 de fecha 08 de junio de 2018, contra lo resuelto mediante Resolución Zonal N° 054-2018-GRP-DRTPE-DPSC-ZTPET del 14 de mayo de 2018; y,

CONSIDERANDO:

1. Que, habiéndose emitido resolución en Primera Instancia, corresponde a este Despacho emitir pronunciamiento de conformidad con lo establecido en el artículo 41° de la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo".
2. Que, mediante Resolución Zonal N° 054-2018-GRP-DRTPE-DPSC-ZTPET del 14 de mayo de 2018, la Autoridad Administrativa de Trabajo de Primera Instancia, sanciona con multa de S/. 456.50 (Cuatrocientos cincuenta y seis con 50/100 Nuevos Soles), al empleador ENRIQUE NAPOLEON ESPINOSA OTOYA por incurrir en infracción Grave en materia de Relaciones Laborales: Por no pagar íntegra y oportunamente las vacaciones, lo que afecta al trabajador Telly Paolo Alzamora Macharé.
3. Que, el recurrente refiere entre sus fundamentos fácticos de su apelación los siguientes:
 - 3.1 Que, la Resolución Zonal N° 054-2018-GRP-DRTPE-DPSC-ZTPET, en el punto III. ANALISIS LEGAL, en el CONSIDERANDO PRIMERO, El Jefe de la Zona de Trabajo de Talara, señala "Que, la inspección del trabajo es el servicio público encargado de vigilar, entre otras cosas, el cumplimiento de las normas de orden socio laboral y de exigir las responsabilidades administrativas que proceda. La función inspectiva descansa en los supervisores inspectores, inspectores de trabajo e inspectores auxiliares, según las funciones y responsabilidades atribuidas a cada uno de ellos; éstos desarrollan sus actuaciones inspectivas de investigación mediante visita de inspección a los centros y lugares de trabajo, mediante requerimiento de comparecencia del sujeto inspeccionado o mediante comprobación de datos o antecedentes que obran en el sector público, conforme a lo regulado en la norma legal de su propósito Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo".
 - 3.2 Que, en el CONSIDERANDO SEGUNDO de la Resolución apelada, taxativamente dice: "Que, el art. 5° de la Ley General de Inspecciones establece que, en el desarrollo de las funciones de Inspección, los inspectores de 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 cualquiera sujeto incluido en su ámbito de actuación, en el centro inspeccionado o en las oficinas públicas designadas por el inspector actuante... En esa misma línea, el art. 12° del Reglamento aprobado por el D.S. 019-2006-TR, modificado por D.S. 019-2017, establece: (...) b) Comparecencia: Exige la presencia del sujeto inspeccionado ante el Inspector de Trabajo, en la oficina pública que se señala, para aportar la documentación que se requiera en cada caso y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes."
 - 3.3 Que, respecto al CONSIDERANDO TERCERO, el señor Jefe de la Zona, señala: "Que, conforme lo establece el inc. 53.1 del artículo 53° del Decreto Supremo N° 016-2017-TR, que modifica el Reglamento de la Ley de Inspección del Trabajo y a las disposiciones del Texto Unico Ordenado de la Ley N° 28806 – Ley General de Inspección del Trabajo y a las disposiciones del Texto Unico Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio y está compuesto de dos fases, una instructora y otra sancionadora. Los trámites que se realicen durante estas fases deben ser reportados ante la Autoridad Central del Sistema de Inspección del Trabajo a cargo del Sistema informático de Inspección del Trabajo – SIIT.



RESOLUCION DIRECTORAL N° 009-2018-GRP-DRTPE-DIT

Los considerandos precedentes son de carácter jurídico en los cuales el señor Jefe de la Zona de Trabajo de Talara, se basa para fundamentar jurídicamente la Resolución Zonal cuestionada, por lo tanto tienen eficacia legal en su decisión, es decir si resulta viable determinar el inicio o no del procedimiento sancionador.

- 3.4 Que, el señor Jefe de la Zona de Trabajo en el CONSIDERANDO CUARTO de la Resolución cuestionada, señala lo siguiente: *"En tal sentido, el análisis legal tiene por objetivo determinar si de acuerdo al marco legal vigente, resulta viable determinar el inicio o no del procedimiento sancionador, después de la revisión o calificación del Acta de Infracción del sujeto inspeccionado; ENRIQUE NAPOLEON ESPINOZA OTOYA."*
- 3.5 Que, respecto del CONSIDERANDO SEXTO, de la Resolución apelada, el señor Jefe, señala: *"Que, en virtud de las actuaciones inspectoras realizadas, se deja constancia que la empresa inspeccionada reconoce a dicha persona como trabajador, adjuntando la planilla electrónica de la empresa, en donde consta que el accionante laboró; por el período 01.09.2017, a la fecha de cese 24.12.2017 (03 meses, 24 días), habiendo sido declarado por la empresa inspeccionada en el PDT 601- Planilla Electrónica, ante SUNAT, durante el período laborado."*
- 3.5.1 Señor Jefe de la Zona de Trabajo de Talara, su representada en ningún momento durante toda la secuela del procedimiento, ha dejado de reconocer la relación laboral con el accionante, al contrario, su representada, en calidad de micro empresa, siempre ha cumplido a cabalidad, con el pago de las remuneraciones en forma mensual, el pago de sus beneficios sociales y hasta le ha reconocido al denunciante el pago de horas extras, vale decir, se ha cumplido con todas las formalidades que la Ley MYPES exige y nunca ha evadido sus responsabilidades como empresa.
- 3.6 Que, en cuanto al CONSIDERANDO SEPTIMO, de la resolución cuestionada, taxativamente dice: *"En mérito a la documentación presentada por la empresa, boletas de pago de remuneraciones, planillas electrónicas y sus formatos correspondientes por el período de setiembre-octubre-noviembre 2017, y en la diligencia de comparecencia del día 16.01.2018, representante de la empresa indica textualmente: "(...) laboraba en las labores de vigilancia y limpieza en el horario de 7:30 a.m. a 7:30 p.m., de lunes a sábado y domingo sí es que laboraba se le pagaba un adicional, siendo su remuneración semanal de S/. 240.00, al mes de S/. 1,030.00 soles, siendo su fecha de ingreso el 01 de setiembre del 2017 y al 24/12/2017, fecha que abandonó el trabajo... "habiendo emitido la constancia diligencia en lo que se refiere a su manifestación."*
- 3.6.1 Efectivamente señor Jefe, su representada, es una micro empresa, que siempre ha mantenido, mantiene y seguirá manteniendo con sus trabajadores, una relación armoniosa, y de entendimiento, porque como persona natural o jurídica, continúa demostrando con el fiel cumplimiento con las disposiciones legales, Ley N° 28015 – LEY MYPES y su reglamento el Decreto Supremo N° 009-2003-TR.
- 3.7 Que, el señor Jefe en los CONSIDERANDOS OCTAVO, NOVENO Y DECIMO de la resolución, taxativamente dice: *"Se verifica que las boletas de pago correspondientes a los meses de setiembre-octubre-noviembre 2017 no se consignan el pago de horas extras, éstas no están siendo pagadas, siendo su aplicación de la sobretasa al 25% y 35% desde su fecha de ingreso 01.09.2017 a la de cese 24.12.2017."*

"La empresa se encuentra acogida al régimen de la micro y pequeña empresa, registro nacional de la micro y pequeña empresa REMYPE acreditación solicitud de inscripción REMYPE 0000327329-2010 fecha de acreditación 13/07/2010, RUC 10038760314."

"En ese sentido, la liquidación de beneficios sociales correspondiente a dicho ex trabajador denunciante, se debe realizarse de conformidad con lo establecido por el régimen laboral de la micro



RESOLUCION DIRECTORAL N° 068-2018-GRP-DRTPE-DIT

empresa bajo los parámetros del régimen laboral especial de la MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA, INSTAURADO CON EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1086 Y SU MODIFICATORIA LEY 30056."

- 3.7.1 En cuanto al considerando Octavo, su representada al entregarle las boletas de pago al ex trabajador TELLY PAOLO ALZAMORA MACHARE, semanalmente se le pagaba la suma de S/. 240.00, monto que estaban incluidos el pago de las horas extras, pero por error del señor Contador, en las boletas de pago, no detalló la Remuneración Básica, Horas Extras y cuando trabajaba día feriado también se le pagaba, de acuerdo a Ley; y, la señora inspectora determinó que su representada no le pagaba horas extras, pero todo ello es completamente falso.
- 3.7.2 Respecto al considerando Noveno, precisa que es verdad que su representada se encuentra acogida al Régimen de la Micro Empresa, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1086 y su modificatoria Ley N° 30056.
- 3.7.3 En cuanto al considerando Décimo, la Liquidación de los Beneficios del denunciante, ha sido practicada por el señor Contador bajo los alcances del régimen especial de la Micro Empresa, pero a pesar de ser requerido el accionante, por su representada para que cobre sus beneficios, no ha sido ubicado, por lo que ha tenido que depositarle sus beneficios mediante consignación.
- 3.8 Respecto del CONSIDERANDO DECIMO PRIMERO, de la resolución apelada, expresa lo siguiente: "Que, en lo que refiere al pago de beneficios, en la diligencia de comparecencia del día 22 de enero de 2017, el representante de la empresa acredita, la hoja de liquidaciones de beneficios sociales, (fs. 49), no firmada por el trabajador, donde se refleja los siguientes conceptos: SALARIO BASICO S/. 850.00, PROMEDIO DE HORAS EXTRAS S/. 136.47, REMUNERACION COMPUTABLE S/. 966.47, VACACIONES período a liquidar: 03 meses, 23 días, meses 986.47/6 x 3 S/. 493.24; días: 986.47/360 x 23: 63.02; remuneración vacacional S/. 556.26 soles, importe de vacaciones ½ sueldo por año, S/. 278.13 MENOS: PAGOS EN EXCESO S/. 200.00 SOLES, importe a pagar S/. 78.13:
- Revisada la hoja de liquidación de beneficios sociales, la inspeccionada, ha efectuado el descuento indebido (pago en exceso) por el monto de S/. 200.00 soles, sin que hasta la fecha sustente el descuento, ni mucho menos acredita un documento autorizado por el trabajador por dicho descuento.
 - En la hoja de liquidación de beneficios sociales se ha consignado REMUNERACION COMPUTABLE, VACACIONES TRUNCAS, salario básico S/. 850.00 soles, no se ha consignado, la remuneración real reconocida por la inspeccionada en la diligencia de comparecencia del día 23.01.2017 por el monto de S/. 1,030.00 soles mensual, percibida por el ex trabajador.
- 3.8.1 Señala al Despacho que su representada ha cumplido a cabalidad con el pago de sus beneficios sociales del denunciante, pero la señora inspectora trata de favorecer al denunciante, alegando que la remuneración básica del demandante es de S/. 1,030.00, por lo que se pregunta ¿Cómo es posible que un trabajador de una micro empresa, debe ganar o percibir S/. 1,030.00 en forma mensual? Ni las grandes empresas que trabajan en la ampliación de la Refinería de Petroperú, un trabajador, percibe una remuneración básica de S/. 1,030.00, no se explica como la señora inspectora se haya ensañado estar en contra de su representada a pesar que se ha cumplido con todos los requerimientos solicitados por el Despacho.
- 3.9 La resolución impugnada, en el CONSIDERANDO DECIMO SEGUNDO, señala lo siguiente: "En ese sentido, de conformidad con lo señalado por el artículo 23° de la Constitución Política del Perú "(...) Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento", y el artículo 24° de



RESOLUCION DIRECTORAL N° 068-2018-GRP-DRTPE-DIT

la misma, "el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual" al ex trabajador denunciante le corresponde recibir pago íntegro y oportuno de sus beneficios sociales, documento que no se encuentra debidamente suscrito por el ex trabajador es decir no acredita haber hecho efectivo el pago íntegro y oportuno de la liquidación de beneficios sociales".

3.9.1 Es total y absolutamente cierto, lo que determina la Constitución Política del Perú, en su artículo 23°, y como es de verse de todo lo actuado en el presente proceso, su representada si ha dado cumplimiento lo que señala nuestra Carta Magna, cumpliendo con el pago de una remuneración básica de S/. 850.00 soles mensualmente, pago de horas extras al 25% y 35% pago de días feriados trabajados, es decir su representada no ha discriminado al denunciante, más bien se le ha pagado demás, inclusive se le ha pagado gratificaciones.

3.10 Que, respecto al CONSIDERANDO DECIMO TERCERO, el señor Jefe expresamente dice: *"Que, con fecha 30.01.2018, la inspectora de trabajo suscribe deja constancia que la persona inspeccionada acreditó el depósito judicial por el monto de S/. 78.13 soles en forma diminuta, no ha cumplido con su obligación de acreditar el cumplimiento de lo consignado en la medida inspectiva de requerimiento que obra en autos, no habiéndose efectuado el PAGO INTEGRO Y OPORTUNO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE ACUERDO A LA LEY EN EL REGIMEN DE LA MICRO EMPRESA."*

3.10.1 Cómo siempre la Inspectora, continuando con su favoritismo al denunciante, adelanta opinión en decir que los S/. 78.13 soles, por concepto de beneficios sociales, es una cantidad diminuta, lo que su representada no puede aceptar, que la inspectora siga manteniendo una suma parcialidad con el denunciante.

3.11 Que, en cuanto al CONSIDERANDO DECIMO CUARTO de la resolución apelada, señala lo siguiente: *"Que, en nuestro ordenamiento, todo trabajo que se realiza debe ser compensado y, en esa línea de ideas, nuestra Constitución señala que esta remuneración debe ser equitativa y suficiente, de forma tal que procure, para la persona trabajadora y para su familia, bienestar material y espiritual (artículo 24)."*

3.11.1 Efectivamente, todo trabajo que se realice debe ser compensado ,pero la señora inspectora no les puede exigir que los S/1,030.00, que percibía el denunciante en forma mensual, lo tome como una remuneración básica, pero dicha inspectora, no se digna a realizar visitas inopinadas al conglomerado de empresas tercerizadoras que están laborando en la modernización de la Refinería de Petroperú, si es que, están cumpliendo con el pago de las horas extras, feriados laborados y otros conceptos, laborados que están infringiendo, ahí no dice nada.

3.12 Que, el señor Jefe de la Zona de Trabajo de Talara, en el CONSIDERANDO DECIMO QUINTO, de la resolución cuestionada, expresa lo siguiente: *"Que, teniendo en cuenta lo expuesto y considerando que los argumentos de descargo expuestos por la empresa inspeccionada señalados en el presente informe final y los demás que contiene su escrito de descargos, no desvirtúan ni aportan elementos de juicio que permitan discernir en contrario a lo establecido en el Acta de Inspección N° 001-2018."*

3.12.1 Señala que, es absolutamente falso, porque, si se han desvirtuado y han aportado evidencias y acreditado con documentos –que se encuentran anexados en el presente proceso–, en sus descargos pero la señora inspectora, no lo ha meritado, por lo que les ha causado perjuicio al ser sancionada su representada.

3.13 Que, respecto al CONSIDERANDO DECIMO SEXTO, taxativamente señala lo siguiente: *"Finalmente, la Constitución consagra el ejercicio del derecho a la remuneración a toda persona, en consecuencia, no se ha logrado desvirtuar lo argumentado por la Administración, ni ha demostrado que la*



RESOLUCION DIRECTORAL N° 068-2018-GRP-DRTPE-DIT

Administración haya realizado una actuación arbitraria, ilegal o contraria a la Constitución, que proceda a lo contrario, ya que se ha ceñido y aplicado la normatividad de la materia vigente, no apreciándose interpretación errónea ni aplicación indebida de las normas denunciadas, debiendo por ello declarar la SUBSISTENCIA de su propuesta de sanción por la inspectora de trabajo”.

3.13.1 Su representada no se explica, el porqué, se declara la SUBSISTENCIA, la propuesta de sanción por la Inspectora de Trabajo, a pesar que su representada ha cumplido a cabalidad con el pago de los beneficios sociales, el pago de las horas extras, el pago de los feriados laborables, en fin con todo lo que el ex trabajador ha debido percibir.

3.14 Que, respecto al punto 2.4 PROPUESTA DE SANCION O ARCHIVO, se señala: “Que, teniendo en cuenta lo expuesto, señalado en el presente informe final y no habiendo argumento que desvirtúan elementos de juicio que permitan discernir en contrario a lo establecido en el Acta de Infracción N° 001-2018, sobre Pago de beneficios sociales, vacaciones en el régimen de la micro y pequeña empresa, este despacho considera determinar la subsistencia de la infracción imputada, conforme a lo detallado en el punto tercero de los hechos comprobados, se encuentra tipificada y calificada como INFRACCION GRAVE, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el artículo 24°, numeral 24.04, de su reglamento aprobado por D.S. N° 019-2006-TR, modificado por el D.S.N° 019-2007-TR y D.S. N° 012-2013-TR, y los artículos 38° y 39° de la Ley N° 28806, Ley General del Trabajo, art.47° y 48°. Por lo que este Despacho considera razonable admitir la propuesta de sanción por no haber pagado los beneficios sociales, vacaciones al trabajador TELLY APOLO ALZAMORA MACHARE.”

3.14.1 Si existen elementos de juicio para desvirtuar, y para discernir lo contrario, pero el Despacho, no quiere entender que la inspectora ha actuado de mala fe, porque no ha considerado pruebas que su representada ha presentado, parcializándose con el demandante en forma abierta y sin mediar motivo alguno.

3.15 Que, el señor Jefe, en el punto 3.1.- señala lo siguiente: “CONCLUIR, el presente informe final declarando la existencia de la infracción propuesta por la Inspectora de Trabajo, al sujeto inspeccionado: ENRIQUE NAPOLEON ESPINOZA OTOYA, identificado con RUC N° 10038760314 y con domicilio fiscal en PQ 19-02 – Talara.

3.16 Que, el señor Jefe, en el punto 3.2 de la Resolución impugnada, señala: “RECOMENDANDO que se disponga imponer sanción, al administrado (...), sobre pago de beneficios sociales, vacaciones en el régimen de la Micro Empresa(...) como INFRACCION GRAVE, de conformidad con el artículo 31° de la Ley N° 28806 Ley General de Inspección del Trabajo, concordante con el Artículo 25° numeral 25.17, de su reglamento (...), equivalente al monto de S/. 456.50 (CUATROCIENTOS CINCUENTA Y SEIS Y 50/100 SOLES).”

3.16.1 Señor Jefe, la SANCION IMPUESTA A SU REPRESENTADA, NO SE AJUSTA A LEY, PORQUE SE HA CUMPLIDO CON EL PAGO DE LOS BENEFICIOS SOCIALES AL DENUNCIANTE TELLY PAOLO ALZAMORA MACHARE, Y TAMBIEN HA CUMPLIDO CON EL PAGO DE VACACIONES, DE LAS HORAS EXTRAS Y EL PAGO DE LOS FERIADOS TRABAJADOS, EN BASE A LO QUE DISPONE LA LEY DE LA MICRO EMPRESA, POR LO TANTO LA SANCION DE LA MULTA POR S/. 456.50, RESULTA FUERA DE CONTEXTO, POR LO QUE EL SUPERIOR CON UN MAYOR CRITERIO DE CONCIENCIA, REVOQUE LA RESOLUCION N° 054-2018-GRP-DRTPE-DPSC-ZTPET DE FECHA 14 DE MAYO DE 2018, DISPONIENDO DEJAR SIN EFECTO DICHA RESOLUCION.

4. Que, del estudio y análisis de los autos resulta imperativo tener presente que la Ley N° 28806 “Ley General de Inspección del Trabajo” señala que la Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado



RESOLUCION DIRECTORAL N° 069-2018-GRP-DRTPE-DIT

de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, así como exigir las responsabilidades administrativas que procedan en caso de verificarse la vulneración a las mismas.

5. Que, el Procedimiento Administrativo Sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia de oficio mediante notificación de la Imputación de Cargos, y se dirige a la presentación de alegaciones y pruebas, en su descargo, por los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, así como a la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, por los órganos y autoridades administrativas competentes para sancionar.
6. Que, conforme se desprende del Acta de Infracción N° 001-2018 de fecha 31 de enero de 2018, no es materia de controversia el entroncamiento laboral entre la inspeccionada y el denunciante Telly Paolo Alzamora Macharé, siendo que, en todo caso se precisa la existencia de un vínculo laboral que tuvo como período de vigencia del 01 de setiembre de 2017 al 24 de diciembre de 2017.
7. Que, en el desarrollo de las actuaciones inspectivas se constataron por la inspectora de trabajo actuante además como hechos relevantes en el presente caso en mérito a la documentación presentada por la empresa, como son boletas de pago de remuneraciones, planillas electrónicas y sus formatos correspondientes por el periodo setiembre-octubre-noviembre 2017 y en la diligencia de comparecencia del día 16 de enero de 2018, que el representante de la empresa inspeccionada indicó textualmente: "(...) laboraba en las labores de vigilancia y limpieza en el horario de 7:30 p.m. a 7:30 a.m. de lunes a sábado y domingo, si es que laboraba se le pagaba adicional, siendo su remuneración semanal S/. 240.00 semanal, al mes S/. 1,030.00 soles siendo su fecha de ingreso el 01 de setiembre de 2017, al 24/12/2017, que abandonó el trabajo..." habiendo emitido la constancia diligencia en lo que se refiere a su manifestación.
8. Que, se agregan además como otros hechos también contatados por la Inspectora de Trabajo actuante que en las boletas de pago correspondientes a los meses de setiembre-octubre-noviembre 2017, no se consigna el pago de las horas extras, éstas no están siendo pagadas, siendo su aplicación de la sobretasa al 25% y 35% desde su fecha de ingreso 01.09.2017 a la fecha de cese 24.12.2017. Por otro lado se precisa que la empresa se encuentra acogida al régimen de la micro y pequeña empresa e inscrita en el 2010 en el REMYPE: 0000327329. Fecha de Acreditación: 13/07/2010, con el RUC 10038760314, precisándose que si se tiene en cuenta que el denunciante ingresó a laborar el 01 de setiembre de 2017 y que la empresa inspeccionada se había acogido a dicho régimen laboral especial con fecha 13/07/2010, es decir con anterioridad a la fecha de inicio de labores del accionante (01.09.2017). Por lo indicado, dicho régimen laboral sería aplicable al ex trabajador denunciante, ya que, a la fecha de inicio de las labores, la empresa inspeccionada ya se encontraba acogida al Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa – REMYPE. En ese sentido, precisa la Inspectora de Trabajo actuante, la liquidación de beneficios sociales correspondiente a dicho ex trabajador denunciante, debe realizarse de conformidad con lo establecido en el régimen laboral de la microempresa bajo los parámetros del Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, instaurado con el Decreto Legislativo N° 1086 y su modificatoria Ley 30056, pago que comprende sólo el beneficio laboral de vacaciones, no comprendiéndose a la CTS ni las gratificaciones. En lo que se refiere al pago de los beneficios sociales, precisa la Inspectora de Trabajo actuante, que en la diligencia de comparecencia del 23 de enero de 2018, el representante de la empresa acredita la hoja de liquidaciones de beneficios sociales (fs.49), no firmada por el trabajador, donde se refleja los siguientes conceptos: SALARIO BASICO: S/. 850.00, PROMEDIO DE HORAS EXTRAS 136.47, REMUNERACION COMPUTABLE S/. 966.47, VACACIONES. PERIODO A LIQUIDAR: 03 MESES 23 DIAS, MESES 986.47/6X3: S/. 493.24, DIAS: 986.47/360X23: 63.02 REMUNERACION VACACIONAL S/. 556.26 SOLES, IMPORTE DE VACACIONES ½ SUELDO POR AÑO S/. 278.13 MENOS PAGO EN EXCESO S/. 200.00 SOLES IMPORTE A PAGAR S/. 78.13 SOLES. Al respecto señala la Inspectora de Trabajo actuante que: i) Revisada la hoja de liquidación de beneficios sociales, la inspeccionada, ha efectuado el descuento indebido (PAGO EN EXCESO), por el monto de S/. 200.00 soles, sin que a la fecha SUSTENTE, el descuento, ni mucho menos acredita un documento autorizado por el trabajador por dicho descuento; y, ii) En la hoja de liquidación de beneficios sociales se ha consignado REMUNERACION COMPUTABLE



RESOLUCION DIRECTORAL N° 069-2018-GRP-DRTPE-DIT

VACACIONES TRUNCAS, salario básico S/. 850.00 nuevos soles. No se ha consignado, la remuneración real reconocida por la inspeccionada en la diligencia de comparencia del día 16 de enero de 2018 por el monto de S/. 1,030.00 soles mensual, percibida por el trabajador. Por lo que concluye que el empleador no acreditó haber hecho efectivo el pago íntegro y oportuno de sus beneficios sociales al trabajador.

9. Que, teniendo en cuenta lo señalado en el considerando precedente se observa de la revisión de autos que las boletas obrantes a fojas 76 del mes de setiembre de 2017, a fojas 80 del mes de octubre de 2017 y a fojas 85 de noviembre de 2017, las mismas no se encuentran suscritas por la parte laboral, se observa también que en ellas aparece un jornal básico de S/. 850.00 y que si bien a fojas 73, 77 y 81 aparecen boletas de los meses antes mencionados consignando conceptos de horas extras, las mismas no se encuentran firmadas por la parte laboral ni por la parte empleadora. Siendo así, debe tenerse en cuenta que es obligación del empleador cancelar los beneficios sociales al trabajador dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de extinguido el vínculo laboral; por tanto, no se advierte el pago oportuno de los mismos, por otro lado, el mismo no ha sido pagado de manera íntegra, pues en ningún extremo del recurso presentado por el recurrente se ha sustentado el descuento efectuado por el empleador. Cabe precisar que no se debe confundir la remuneración mínima vital con la remuneración básica, pues ésta última puede ser mayor o menor que la primera; sin embargo, el hecho que el empleador ostente la condición de micro empresa, no implica que el trabajador no pueda percibir una remuneración básica superior a la remuneración mínima vital. En tal razón y atendiendo a que conforme al artículo 1° de la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo", los Inspectores de trabajo son servidores públicos cuyos actos merecen fe y conforme al segundo párrafo del artículo 16° de la antes acotada norma, sus constataciones poseen presunción legal de certeza; siendo así, la misma no ha sido desvirtuada por el empleador, debiendo precisarse que el hecho que se consigne un monto por concepto de beneficios sociales, ello no implica asumir que estos han sido cancelados al trabajador y que se entienda cumplida su obligación.
10. Que, estando a los fundamentos expuestos corresponde declarar infundado el recurso de apelación interpuesto; por ende, corresponde confirmar la venida en alzada.

Por lo expuesto, en uso de las facultades conferidas a este Despacho por la Ley N° 28806 "Ley General de Inspección de Trabajo", su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR; y demás normas modificatorias;

SE RESUELVE:

Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por don **ENRIQUE NAPOLEON ESPINOSA OTOYA**, mediante escrito de registro N° 1165 de fecha 08 de junio de 2018, Consecuentemente **CONFIRMESE** lo resuelto mediante **Resolución Zonal N° 054-2018-GRP-DRTPE-DPSC-ZTPET** de fecha 14 de mayo de 2018; que multa al empleador **ENRIQUE NAPOLEON ESPINOSA OTOYA**, con **RUC N° 10038760314**, con la suma de S/. 456.50 (Cuatrocientos cincuenta y seis con 50/100 Soles), en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución; y, vuelvan los autos a la zona de origen para que sus fines dándose por agotada la vía administrativa. **HAGASE SABER.-** Firmado en original Abog. Leslye Eduardo Zapata Gallo.- Director (e) de la Dirección de Inspección de Trabajo.- Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura.- Lo que notifico a Usted con arreglo a Ley.

