COPIA

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 074-2018-GRP-DRTPE-DIT

Piura, 23 de octubre de 2018

VISTO: El **Expediente Nº P.S. 166-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT** materia del Procedimiento Administrativo Sancionador seguido al empleador **SOLGAS S.A.**, identificado con **RUC Nº 20100176450**, viene a este Despacho en mérito al Recurso de Apelación interpuesto con fecha 18 de octubre de 2018 mediante escrito de registro Nº 7646 por don Christian Eduardo Aguirre Cárdenas, en representación de dicho empleador, contra la Resolución Sub Directoral Nº 229-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT de fecha 22 de noviembre de 2017, 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 Nº 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo".

2. Que, mediante Resolución Sub Directoral Nº 229-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT de fecha 22 de noviembre de 2017, la Autoridad Administrativa de Trabajo de Primera Instancia, sanciona con multa de S/. 9,112.50 (Nueve mil ciento doce y 50/100 Nuevos Soles), al empleador SOLGAS S.A por incurrir en infracción contra la Labor Inspectiva: MUY GRAVE: Por inasistencia a la diligencia de constatación de despido debidamente notificada para el día 07 de marzo de 2017, lo que afecta al trabajador Pedro Marino Libia Zapata.

3. Que, el recurrente en su apelación señala que con fecha 15 de octubre de 2018 han sido notificados con la Resolución Sub Directoral Nº 229-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT de fecha 22 de noviembre de 2017; en tal sentido, al amparo de lo dispuesto por el artículo 257° del Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS, que aprueba el T.U.O. de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), solicita se declare la caducidad del presente Procedimiento Sancionador, toda vez que ésta no ha sido declarada de oficio a pesar que el plazo máximo para resolver el Procedimiento Sancionador y notificar la resolución correspondiente ha transcurrido en exceso, según el detalle que se expone a continuación:

ACTO	NOTIFICACION DE IMPUTACION DE CARGOS	INICIO DEL PLAZO DE CADUCIDAD	VENCIMIENTO DEL PLAZO DE CADUCIDAD (9 MESES)	NOTIFICACION DE RESOLUCION SUB DIRECTORAL
FECHA	10.10.2017	10.10.2017	10.07.2018	15.10.2018

En tal sentido, el recurrente, sostiene que resulta evidente que a la fecha de notificación de la Resolución Sub Directoral Nº 229-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT, el 15 de octubre de 2018, había vencido el plazo de caducidad establecido por el ordenamiento jurídico laboral en materia de procedimientos sancionadores (9 meses – 10 de julio de 2018), motivo por el cual correspondía que el Despacho, de oficio, declare automáticamente caducado el procedimiento y disponga el archivamiento correspondiente.

4. Que, el recurrente a efectos de poner en evidencia la caducidad del presente procedimiento y de coadyuvar al Despacho, presenta los siguientes argumentos por los cuales debe ser declarada la caducidad alegada:

   4.1. La caducidad del procedimiento sancionador se encuentra regulada dentro del ordenamiento jurídico laboral, conforme al siguiente detalle:

      a. El artículo 257° del Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS que aprueba el T.U.O. de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual fija EL PLAZO DE CADUCIDAD EN NUEVE (09) MESES PRORROGABLES EXCEPCIONALMENTE, MEDIANTE ACTO ADMINISTRATIVO DEBIDAMENTE SUSTENTADO, HASTA DOCE (12) MESES. Cabe señalar que esto constituye el régimen general de la caducidad aplicable a todo procedimiento sancionador, el cual se computa desde la fecha de

notificación de la imputación de cargos hasta la fecha en la que se notifique la Resolución que resuelve el procedimiento sancionador (Resolución Sub Directoral).

b. La Quinta Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo Nº 1272, Decreto Legislativo que modifica la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la cual fija el plazo de caducidad excepcional en un (01) año, contado desde la vigencia de dicha norma (22.12.2016). En tal sentido, todo procedimiento sancionador dentro del ámbito de aplicación de esta norma caducaba el 22 de diciembre de 2017 tal y como ha establecido la propia Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral se pronunció en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva Nº 001-2017-SUNAFIL/INII, Directiva que regula el Procedimiento Sancionador del Sistema de Inspección del Trabajo, aprobado por Resolución de Superintendencia Nº 171-2017-SUNAFIL. Cabe señalar que esto constituye el régimen de excepción de la caducidad aplicable únicamente para aquellos procedimientos sancionadores que al 22 de diciembre de 2016 se encontraban en trámite, sin perjuicio de lo cual, aún cuando se quisiera aplicar al presente caso, el Despacho deberá considerar que también habría operado la caducidad del procedimiento sancionador.

c. Entonces, se puede concluir lo siguiente respecto al presente procedimiento sancionador, que inició con la notificación de la imputación de cargos (10 de octubre de 2017) y en el cual no hubo ampliación de plazo pues no existía justificación, toda vez que la Resolución Subdirectoral fue emitida el 22 de noviembre de 2017, sin haber sido notificada ni producido efectos hasta el 15 de octubre de 2018:

- INICIO DEL PLAZO DE CADUCIDAD: 10 de octubre de 2017.
- VENCIMIENTO DEL PLAZO DE CADUCIDAD: 10 de julio de 2017.
- NOTIFICACION DE LA RESOLUCION SUBDIRECTORAL: 15 de octubre de 2018.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA Dirección Regional de Trabajo Dirección de Inspección del Trabajo(e)

4.2. El plazo de caducidad del procedimiento sancionador de nueve (09) meses se puede ampliar excepcionalmente con la emisión del acto administrativo correspondiente, sin embargo, en el presente caso NO EXISTE AMPLIACION NI EXISTE FUNDAMENTO PARA ESTA pues la Resolución de Sub Intendencia fue emitida previamente al vencimiento del plazo regular pero no fue notificada dentro del plazo ni produjo efectos, conforme a lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 257º del Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS, que aprueba el T.U.O. de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual a la letra establece lo siguiente:

"Artículo 257.- Caducidad del Procedimiento Sancionador

1. *(...) Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (03) meses, DEBIENDO EL ORGANO COMPETENTE EMITIR UNA RESOLUCION DEBIDAMENTE SUSTENTADA, JUSTIFICANDO LA AMPLIACION DEL PLAZO PREVIO A SU VENCIMIENTO (...)*

2. *Transcurrido el plazo máximo para resolver, SIN QUE SE NOTIFIQUE LA RESOLUCION RESPECTIVA, se entiende automáticamente caducado el procedimiento y se procederá a su archivo (...)".*

De lo expuesto, señala el recurrente, queda en evidencia que existen obligaciones que debe cumplir la autoridad administrativa para ampliar el plazo de caducidad del procedimiento sancionador y que no se observan en el presente caso:

a.- Emitir una Resolución (acto administrativo) para disponer la ampliación y cumplir con la notificación correspondiente, LO CUAL NO SE HA EFECTUADO EN EL PRESENTE CASO PUES SOLGAS NO HA TOMADO CONOCIMIENTO DE AMPLIACION

COPIA

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 074-2018-GRP-DRTPE-DIT

ALGUNA, siendo esto relevante pues los actos administrativos son eficaces a partir de su notificación y no desde su emisión, salvo que otorguen beneficios al administrado, conforme a lo establecido por el artíulo 16º de la LPAG.

b.- Emitir una Resolución (acto administrativo) debidamente motivada y que justifique la ampliación del plazo, LO CUAL NO SE HA EFECTUADO EN EL PRESENTE CASO PUES SOLGAS NO HA TOMADO CONOCIMIENTO DE AMPLIACIÓN ALGUNA, más aún si se toma en cuenta que NO EXISTIRIA FUNDAMENTO PARA DISPONER AMPLIACION PUES LA RESOLUCION SUB DIRECTORAL (22 DE NOVIEMBRE DE 2017) FUE EMITIDA PREVIAMENTE AL VENCIMIENTO DEL PLAZO (07 DE JULIO DE 2018), por lo que la autoridad administrativa no requería un mayor plazo para resolver.

Consecuentemente, EL PLAZO DE CADUCIDAD DE NUEVE (09) MESES REGULADO POR LA LPAG PARA EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR SE APLICA EN EL PRESENTE CASO, POR LO QUE CORRESPONDERIA QUE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DECLARE LA CADUCIDAD EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO.

4.3. La caducidad del Procedimiento Sancionador se aplica para todo procedimiento sancionador iniciado de oficio, como es el caso de los procedimientos sancionadores en materia de inspección laboral, conforme a lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 257º del Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS, que aprueba el T.U.O. de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual a la letra establece lo siguiente:

"Artículo 257.- Caducidad del Procedimiento Sancionador

1. *El plazo para resolver los procedimientos sancionadores de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos (...)".*

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. - Piura Dirección de Inspección del Trabajo (e)

Al respecto, el Despacho deberá tomar en consideración que, a diferencia de los procedimientos inspectivos que pueden originarse mediante diversas modalidades, LOS PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES EN MATERIA DE FISCALIZACION LABORAL SOLO SE INICIAN DE OFICIO, POR LO QUE LES ES APLICABLE EL PLAZO DE CADUCIDAD ESTABLECIDO POR LA LPAG, conforme a lo establecido por el artículo 45º de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo (LGIT):

"Artículo 45º.- Trámite del procedimiento sancionador

El procedimiento se ajusta al siguiente trámite:

a) *EL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR ES INCIA SOLO DE OFICIO a mérito de Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como de Acta de Infracción a la labor inspectiva (...)".*

En el mismo sentido, el contenido del artículo 53º del Decreto Supremo Nº 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo (RLGIT), vigente al momento del inicio del procedimiento sancionador, establecía lo siguiente:

"Artículo 53º.- Trámite del procedimiento sancionador

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 45 de la ley, se observará lo siguiente:

53.1. EL PROCEDIMIENTO SE INICIA DE OFICIO a mérito del acta de infracción por

COPIA

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 07-2018-GRP-DRTPE-DIT

vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como del acta de infracción a la labor inspectiva (…)".

Consecuentemente, EL PLAZO DE CADUCIDAD REGULADO POR LA LPAG PARA EL PROCEDIMIENTO SANCONADOR SE APLICA PARA TODOS LOS PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES EN MATERIA DE FISCALIZACION LABORAL, LOS CUALES SE INICIAN DE OFICIO, POR LO QUE CORRESPONDE QUE LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DECLARE LA CADUCIDAD EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO.

4.4 La caducidad del procedimiento sancionador únicamente queda sin efecto con la notificación de la Resolución (Resolución Sub Directoral) en la que se emite pronunciamiento sobre la imputación de cargos (Resolución que dispone el INICIO del Procedimiento Sancionador), conforme a lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 257° del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, que aprueba el T.U.O. de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual a la letra establece lo siguiente:

"Artículo 257.- Caducidad del procedimiento sancionador

(…)

2. *Transcurrido el plazo máximo para resolver, SIN QUE SE NOTIFIQUE LA RESOLUCION RESPECTIVA, se entiende automáticamente caducado el procedimiento y se procederá a su archivo."*

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. - Piura Dirección de Inspección del Trabajo (e)

Consecuentemente, PARA DEJAR SIN EFECTO LA CADUCIDAD DEL PRESENTE PROCEDIMIIENTO SANCIONADOR LA AUTORIDAD INSPECTIVA DE TRABAJO DEBIO NOTIFICAR LA RESOLUCION DE SUB INTENDENCIA ANTES DEL 10 DE JULIO DE 2018 (PLAZO MAXIMO PARA RESOLVER Y NOTIFICAR). Esto es así pues los actos administrativos son eficaces a partir de su notificación y no desde su emisión, salvo que otorguen beneficios al administrado, conforme a lo establecido por el artículo 16° de la LPAG.

4.5. La Resolución Sub Directoral N° 229-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT, de fecha 22 de noviembre de 2017, ha sido notificada luego del 10 de julio de 2018, esto es luego del vencimiento del plazo máximo para resolver y notificar, en virtud de lo cual EL PRESENTE PROCEDIMIENTO SANCIONADOR HABRIA CADUCADO Y CORRESPONDE QUE SE PROCEDA A SU ARCHIVO DEFINITIVO, conforme al siguiente detalle:

- VENCIMIENTO DEL PLAZO DE CADUCIDAD: 10 de julio de 2018.
- NOTIFICACION DE LA RESOLUCION SUB DIRECTORAL: 15 de octubre de 2018.

Sobre el particular, el Despacho debe tomar en consideración que el acto administrativo, en este caso la Resolución de Sub Intendencia, fue debidamente diligenciada, conforme el régimen de la notificación personal establecido por el artículo 21° de la LPAG, el 07 de febrero de 2018, POR LO QUE SE CUMPLIO EN EXCESO EL PLAZO DE CADUCIDAD.

5. Que, por los argumentos expuestos el recurrente solicita se sirva declarar la caducidad del presente procedimiento sancionador signado con Expediente sancionador N° 166-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT y proceda a su archivo definitivo, proveyendo conforme a Ley.

6. Que, en el supuesto negado que el Despacho no declare la caducidad del presente procedimiento sancionador signado con Exp. Sancionador N° 166-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT conforme a Ley y proceda a su archivo definitivo, al amparo de lo dispuesto por el artículo 49° de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección (LGIT), en concordancia con el numeral 2 del artículo II y el artículo 216° del T.U.O. de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG), y dentro del plazo de Ley,

COPIA

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 074 -2018-GRP-DRTPE-DIT

INTERPONEN RECURSO DE APELACION contra la Resolución Sub Directoral Nº 229-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT, de fecha 22 de noviembre de 2017, en la que se confirmaría parcialmente el Acta de Infracción determinando que SOLGAS habría incurrido en una (01) infracción.

7. Que, señala el recurrente que conforme a ello, en la Resolución Sub Directoral se les impone una multa total ascendente a S/. 9,112.50, aplicando la nueva tabla de sanciones y sin aplicar el descuento correspondiente. Al respecto, la Resolución Sub Directoral contiene vicios que determinan su nulidad, más aún si carece de un análisis fáctico y jurídico adecuado, en virtud del cual convalida irregularmente un Acta de Infracción. Asimismo, consideran que las conclusiones realizadas por la autoridad administrativa a cargo resultan erradas, razón por lo cual, interponen Recurso de Apelación. En tal sentido, como fundamentos por los cuales debe declararse nula y dejarse sin efecto la Resolución Sub Directoral Nº 229-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT, señala lo siguiente:

7.1 No se puede establecer la existencia de infracción por la inasistencia a la comparecencia del 07 de marzo de 2017, toda vez que la citación no respetó las garantías reconocidas en la LPAG, ni se efectuó válidamente.

De acuerdo a la Undécima Disposición Final y Transitoria de la Ley Nº 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, las disposiciones de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (LPAG) son aplicables, en cuanto no contradigan o se opongan a la primera.

De esta forma, no existiendo ninguna norma dentro de la Ley General de Inspección del Trabajo que haya establecido los plazos mínimos para las citaciones a las comparecencias, resultan plenamente aplicables las disposiciones de la LPAG en la medida que esta última norma debe ser el marco legal mínimo dentro del cual el procedimiento inspectivo laboral debe desarrollarse.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. - Piura Dirección de Inspección del Trabajo (e)

En esa línea, la LPAG, al establecer dentro de su cuarto artículo del título preliminar el principio al Debido Procedimiento, no hace sino garantizar que todo administrado, en este caso, SOLGAS, pueda ejercer su derecho de defensa, el cual se hará efectivo en la medida que la Autoridad Administrativa cumpla con respetar las disposiciones mínimas de procedimiento que la LPAG ha establecido.

Así pues, el artículo 59º de la LPAG, sobre formalidades de la comparecencia, ha indicado en su inciso 1.4 que, es una de las formalidades para la validez de la citación que la misma precise:

> *"El día y hora en que debe comparecer el citado, que no puede ser antes del tercer día de recibida la citación, (...)".*

Cabe precisar que, además, conforme el propio artículo 59º de la LPAG, sobre formalidades de la comparecencia, EL CITATORIO QUE INFRINGE ALGUNO DE LOS REQUISITOS INDICADOS NO SURTE EFECTO.

De lo anterior, señala el recurrente, se desprende que entre la citación y la fecha de la comparecencia no debe existir menos de tres días desde recibida la misma por parte del administrado, en cualquier tipo de procedimiento administrativo, independientemente si el resultado sea un acto administrativo o no.

En el caso concreto:

- La citación del 04-03-2017 **(día inhábil)** se notificó para que la comparecencia sea el 07.03.2017, es decir, mediando un (01) día hábil.

De esta forma, nuestro ordenamiento jurídico al regular el procedimiento administrativo general,

COPIA

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 074-2018-GRP-DRTPE-DIT

dentro del cual el procedimiento inspectivo es uno de carácter especial, ha establecido que la citación a comparecencia del administrado debe respetar las formalidades antes comentadas, pues, de lo contrario, se afectaría el derecho del administrado y, por tanto, el debido procedimiento que se le debe garantizar con el respeto de los plazos mínimos consignados por la LPAG.

Al no encontrarse ante citaciones que hayan respetado el plazo mínimo de la LPAG, no se deben considerar válidas las consecuencias de las citaciones y por ende, no corresponde la imposición de multa alguna. CABE INDICAR QUE DICHA SITUACION SE REPITIO EN DIVERSAS OCASIONES DURANTE EL PROCEDIMIENTO INSPECTIVO, POR LO QUE CONSIDERAN QUE ESTE ADOLECE DE NULIDAD POR NO RESPETAR EL DEBIDO PROCEDIMIENTO.

7.2. Sobre la necesaria graduación de las sanciones impuestas de conformidad con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, más aún si se considera que la constatación del supuesto despido era inoficiosa pues el denunciante nunca dejó de ser trabajador de su empresa.

7.2.1 Tal y como explican a continuación, la graduación realizada vulnera los principios de razonabilidad y proporcionalidad que son aplicables a la facultad sancionadora de toda Autoridad Administrativa.

7.2.2 Así pues, conforme establece el artículo 52° del Reglamento de la Ley N° 28806, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, le resultan aplicables al procedimiento sancionador, además de los principios mencionados en el artículo 44° de la Ley N° 28806, aquellos que regulan la potestad sancionadora previstos en el artículo 246° del TUO de la LPAG.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. - Piura Dirección de Inspección del Trabajo (e)

7.2.3 Al respecto la referida norma establece expresamente lo siguiente con relación al principio de razonabilidad:

"Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación:

a) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
b) El perjuicio económico causado
c) La repetición y/o continuidad en la comisión de infracción
d) Las circunstancias de la comisión de la infracción
e) El beneficio ilegalmente obtenido ; y
f) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

(...)."

7.2.4 En consecuencia, el principio de razonabilidad supone que la autoridad administrativa no es libre de imponer cualquier restricción o sanción, por el contrario, se exige que

COPIA

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 074-2018-GRP-DRTPE-DIT

ésta sea la estrictamente necesaria para lograr la finalidad perseguida por la intervención.

7.2.5 Así, el principio de razonabilidad resulta ser la prohibición de exceso que busca racionalizar la actividad sancionadora de la administración, evitando que la autoridad desborde su actuación represiva y encauzándola dentro de un criterio de ponderación, mesura y equilibrio.

7.2.6 Adicionalmente, cabe señalar que el artículo 47° del Reglamento de la Ley N° 28806, contiene además criterios a ser evaluados por la Autoridad de Trabajo al momento de determinar las sanciones a imponer. Sobre el particular, la referida norma señala:

"Artículo 47.- Criterios de graduación de las sanciones

(...)

47.2 En la imposición de sanciones por infracciones de seguridad y salud en el trabajo se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

a) La peligrosidad de las actividades y el carácter permanente o transitorio de los riesgos inherentes a las mismas.

b) La gravedad de los daños producidos en los casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales o que hubieran podido producirse por la ausencia o deficiencia de las medidas preventivas exigibles.

c) La conducta seguida por el sujeto responsable en orden al cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

47.3 Adicionalmente a los criterios señalados, la determinación de la sanción debe estar acorde a los principios de razonabilidad y proporcionalidad establecidos en el numeral 3 del artículo 246° del Texto Unico Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 006-2017-JUS."

7.2.7 Ahora bien, consideran que, en el presente caso, al momento de graduar la sanción aplicable para la infracción que ha sido imputada, no se ha observado el principio de razonabilidad ni los criterios antes citados, en tanto el supuesto denunciante NUNCA DEJO DE MANTENER UNA RELACION LABORAL CON SU EMPRESA, LO CUAL ACREDITAN CON LA DOCUMENTACION DEL T - REGISTRO QUE ADJUNTAN,

7.3. La sanción propuesta no ha contemplado la reducción del monto máximo de multas establecido por la Ley N° 30222, el cual para el presente caso resultaría más beneficioso que la nueva tabla de multas.

7.3.1. En el supuesto negado que el Despacho confirme las supuestas infracciones detectadas por los inspectores de trabajo, mencionan que al inicio del procedimiento inspectivo se encontraba vigente la disposición sobre reducción de multa contenida en la Ley N° 30222, la cual debe aplicarse al caso concreto.

7.3.2. En tal sentido, solicitan la aplicación de la Unica Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30222 que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo tenor es el siguiente:

COPIA

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 074-2018-GRP-DRTPE-DIT

"UNICA. Privilegio de la prevención y corrección de las conductas infractoras

En el marco de un enfoque preventivo de la política de inspección del trabajo se establece un plazo de tres (3) años, contados desde la entrada en vigencia de la presente Ley, durante el cual el sistema de Inspección del Trabajo privilegia acciones orientadas a la prevención y corrección de conductas infractoras.

Cuando durante la inspección del trabajo se determina la existencia de una infracción, el inspector de trabajo emite un acto de requerimiento orientado a que el empleador subsane su infracción. En caso de subsanación, en la etapa correspondiente, se dará por concluido el procedimiento sancionador, en caso contrario, continuará la actividad inspectiva.

Durante el período 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. (...)"

7.3.3. En virtud de lo expuesto, el recurrente sostiene que en el caso presentado al haberse detectado la supuesta comisión de cinco (05) faltas por parte de SOLGAS, lo correcto hubiese sido que a la multa a imponerse por la falta grave tendría que aplicársele la reducción del 35% que la Ley señala. Así pues, la multa a pagar no podría ser mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA Dirección Regional de Trabajo y R.E. - Piura Dirección de Inspección del Trabajo (e)

8. 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 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.

9. Que, teniendo en cuenta la fecha de la emisión de la Orden de Inspección, esto es, 03 de marzo de 2017, el presente Procedimiento Administrativo Sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a 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.

10. Que, en relación a la alegada caducidad del presente procedimiento administrativo sancionador debe señalarse lo siguiente, que la Cuarta de las Disposiciones Complementarias Finales del Decreto Supremo Nº 016-2017-TR, "Decreto Supremo que modifica el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo a fin de adecuarlo a las modificaciones de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y a las disposiciones del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS", ha establecido lo siguiente:

"CUARTA.- Adecuación del procedimiento sancionador según las modificaciones establecidas en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General

De acuerdo con lo dispuesto en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1311, Decreto Legislativo que modifica el Código Tributario, las modificaciones realizadas por el Decreto Legislativo N° 1272, Decreto Legislativo que modifica la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 074-2018-GRP-DRTPE-DIT

Administrativo General y deroga la Ley Nº 29060, Ley del Silencio Administrativo, se aplican únicamente a las órdenes de inspección generadas a partir del ***16 de marzo de 2017****. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL emite las disposiciones normativas complementarias necesarias para el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo precedente".*

En consecuencia, estando a la cita legal precedente, teniendo presente la fecha de la Orden de Inspección precisada al inicio del considerando 9, esto es el 03 de marzo de 2017, se tiene que al presente procedimiento administrativo no le corresponde la aplicación de las modificaciones previstas en la regulación del TUO de la Ley Nº 27444 "Ley del Procedimiento Administrativo General" aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS, debiendo precisarse que el presente procedimiento administrativo se inicia con la notificación del Acta de Infracción de fecha 07 de marzo de 2017 y no con Imputación de Cargo, la que en este caso no corresponde su emisión.

11. Que, en relación a la infracción por la cual ha sido sancionado el sujeto inspeccionado, debe precisarse que, el hecho que genera la infracción es la inasistencia del representante del sujeto inspeccionado a la visita inspectiva fijada realizar en el centro de trabajo el día 07 de marzo de 2017 a horas 10:00 a.m. a efecto de verificar el despido arbitrario denunciado por el trabajador Pedro Marimo Libia Zapata. Siendo así, se tiene que, conforme lo señala el primer párrafo del artículo 10º de la Ley Nº 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo", *"Las actuaciones de la Inspección del Trabajo son diligencias previas al procedimiento sancionador en materia sociolaboral, cuyo inicio y desarrollo se regirá por lo dispuesto en las normas sobre Inspección del Trabajo, no siendo de aplicación las disposiciones al procedimiento administrativo general, contenidas en el Título II de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, salvo por expresa remisión a las mismas".*

12. Que, teniendo presente lo señalado en la parte final del considerando precedente, cabe precisar que, las actuaciones inspectivas en los casos de verificación de despido arbitrario se encuentran además reguladas por la Directiva Nº 06-2008/MTPE/2/11.4 "Directiva Nacional en el Procedimiento a aplicar sobre verificación de despido arbitrario, de acuerdo a lo establecido por el artículo 45 del Decreto Supremo Nº 001-96-TR – Reglamento del T.U.O de la Ley de Fomento del Empleo" de fecha 07 de noviembre de 2008.

GOBIERNO REGIONAL DE PIURA Dirección Regional de Trabajo y P.E. Piura Dirección de Inspección del Trabajo (e)

13. Que, dada la naturaleza célere que debe imprimirse al presente procedimiento, por cuanto la acción ante el órgano jurisdiccional se encuentra sometida a un plazo corto de caducidad de 30 días hábiles, es que las normas administrativas exigen en el ámbito administrativo también un actuar en el mismo sentido, bajo esa perspectiva, el segundo párafo del artículo 2º de la Directiva Nº 06-2008/MTPE/2/11.4, establece que: *"En el plazo de cuatro (4) días hábiles siguientes de distribuida la orden de inspección, el Inspector de Trabajo o Inspector Auxiliar se apersonará al centro o lugar de trabajo, debiendo verificar en una sola visita los siguientes puntos: (...)".*

14. Que, por otro lado el penúltimo párrafo del artículo 4º de la Directiva Nº 06-2008/MTPE/2/11.4, establece que: *"En caso que el empleador no se encontrara presente en la actuación de visita inspectiva sobre verificación de despido arbitrario ordenado y no existiera persona alguna para atender al Inspector de Trabajo o Inspector Auxiliar comisionado, se notificará al sujeto inspeccionado para una segunda y última visita de verificación, debiendo entenderse que existe un adecuado conocimiento de la diligencia notificada, en el caso de ausencia o negativa de atender al Inspector de Trabajo o Inspector Auxiliar en esta segunda visita, conllevará también a que ha exisitido una obstrucción a las labores del inspector comisionado y deberá emitirse un acta de infracción por* ***obstrucción a la labor inspectiva****".* Siendo así, la inasistencia a la visita inspectiva del 07 de marzo de 2017 configura una obstrucción definida expresamente por la normatividad citada.

15. Que, en la relación a la multa impuesta y a la no aplicación de lo previsto en la Unica Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30222 "Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo", cabe señalar que, si bien el recurrente ha hecho una cita de la norma antes señalada, esta ha sido parcial pues la misma normatividad ha señalado los supuestos en los que no se aplica la reducción de la multa, es así que el literal d) de la Unica Disposición Complementaria Transitoria de la Ley Nº 30222, señala entre éstos el siguiente: "d) Actos de obstrucción a la labor inspectiva, salvo que el empleador

COPIA

RESOLUCION DIRECTORAL Nº 074-2018-GRP-DRTPE-DIT

acredite que actuó diligentemente". Por tanto, la multa impuesta por la Autoridad Administrativa de Trabajo aplicando la condición más beneficiosa, es decir, la Tabla prevista en el Decreto Supremo Nº 015-2017-TR se encuentra arreglada a Ley.

16. Que, estando a los fundamentos antes expuestos corresponde declarar infundado el recurso de apelación interpuesto por ende debe confirmarse 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 Christian Eduardo Aguirre Cárdenas, mediante escrito de registro N° 7646 de fecha 18 de octubre de 2018. Consecuentemente, **CONFIRMESE** lo resuelto mediante Resolución Sub Durectoral N° 229-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT del 22 de noviembre de 2017, que multa al empleador **SOLGAS S.A.**, con **RUC N° 20100176450**, con el monto ascendente a la suma de S/. 9,112.50 (Nueve mil ciento doce y 50/100 Nuevos Soles), en mérito a los fundamentos expuestos en la presente resolución; y, vuelvan los autos a la oficina de origen para 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.