

RESOLUCION DIRECTORAL N° 079-2018-GRP-DRTPE-DIT

Piura, 20 de noviembre de 2018

VISTO: El Expediente N° P.S.330-2016-DRTPE-PIURA-DPSC-SDNCIHSO materia del Procedimiento Administrativo Sancionador seguido al empleador **CENTRO DE SALUD RENAL SAN MATIAS S.A.C.**, identificado con **RUC N° 20530009832**, viene a este Despacho en mérito al Recurso de Apelación interpuesto con fecha 14 de noviembre de 2018 mediante escrito de registro N° 8227 por don Ronald Alberto Ayquipa Gil, en representación de dicho empleador, contra la Resolución Sub Directoral N° 118-2017-DRTPE-PIURA-DPSC-SDNCIHSO de fecha 14 de marzo 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 N° 28806 "Ley General de Inspección del Trabajo".
 2. Que, mediante Resolución Sub Directoral N° 118-2017-DRTPE-PIURA-DPSC-SDNCIHSO de fecha 14 de marzo de 2017, la Autoridad Administrativa de Trabajo de Primera Instancia, sanciona con multa de S/. 1,382.50 (Un mil trescientos ochenta y dos con 50/100 Nuevos Soles) al empleador **CENTRO DE SALUD RENAL SAN MATIAS S.A.C.**, por incurrir en las siguientes infracciones: **A) En materia de Relaciones Laborales: GRAVE:** No acreditar el registro en planillas desde la fecha de ingreso de su trabajador; **B) En materia de Seguridad y Salud en el Trabajo: a) GRAVE: i) No acreditar la investigación del accidente mortal por el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, ii) No acreditar la contratación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo con cobertura en salud y iii) No acreditar la contratación del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo con cobertura en invalidez y sepelio, lo que afecta al trabajador **Jhair Jesús Donayre Pacherez**.**
3. Que, como pretensión impugnatoria, el recurrente sostiene que el medio impugnatorio que formula, tiene por principal y exclusivo objetivo que el órgano revisor REVOQUE la Resolución impugnada; consecuentemente, se decrete la NULIDAD de lo resuelto por el instrumento legal impugnado.
 4. Que, el recurrente en su apelación señala como errores o vicios de la Resolución impugnada, los siguientes:
 - 4.1 **DE LA INDEBIDA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO DE TRABAJO DE JHAIR DONAYRE PACHERREZ:**
 - A.- Conforme les ilustra el tenor de la Resolución Sub Directoral N° 118-2017-DRTPE-PIURA-DPSC-SDNCIHSO fechada al 14 de marzo del año 2017, en su "Considerando TRECERO", confrontando con las tendencias jurisprudenciales laborales actuales se afirma: "3.- Que la Empresa inspeccionada NO HA ACREDITADO la inscripción en la planilla electrónica como trabajador con vínculo laboral al ex trabajador **JHAIR DONAYRE PACHERREZ**, desde su ingreso al centro de trabajo, es decir, desde antes del 09 de junio de 2015 al 31 de agosto del 2015, ya que durante dicho periodo ha emitido recibos de honorarios por apoyo en el Area de Logística y apoyo administrativo, lo que conlleva a la existencia del vínculo laboral desde antes del 09 de junio del 2015; (...)"



RESOLUCION DIRECTORAL N° 079-2018-GRP-DRTPE-DIT

- B.- Sumando a este error de interpretación de los presupuestos legales para determinar la existencia de una relación laboral ordinaria, se consigna, además: *"(...) más aún teniendo en consideración que la empresa inspeccionada y el ex trabajador suscriben un contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividades, en fecha 01/09/2015, el mismo que ha sido registrado ante la Autoridad Administrativa de Trabajo en fecha 11 de setiembre de 2015, en el cual se contrata los servicios del ex trabajador por UN (01) año, para desempeñar las labores de logística, labores bajo subordinación y sujeción a la jornada de trabajo impuesta por el empleador, conforme se establece en la cláusula octava del mencionado contrato de trabajo; es decir, a partir del 01 de setiembre del 2015 lo contratan para desarrollar la misma actividad que venía realizando previamente y asimismo, es de considerar que las labores de apoyo logístico y de apoyo administrativo no pueden desarrollarse de forma independiente, la misma característica "apoyo" implica una labor subordinada y personal"*.
- C.- Como mencionó preliminarmente, las DOS (02) PREMISAS anotadas y que sirven de base para materializar el poder punitivo del Estado, confrontan con la dogmática y tendencias jurisprudenciales laborales actuales. En efecto, huelga decir que para determinar la existencia de una Relación Laboral Ordinaria, no es suficiente constatar que se haya emitido "recibos de honorarios", como mal se entiende en la resolución que se impugna; tampoco es suficiente constatar que se haya suscrito un posterior "contrato de trabajo sujeto a modalidad" y, mucho menos, que tengan las mismas características entre la actividad consignada en los "recibos de honorarios" y el "contrato de trabajo sujeto a modalidad".
- D.- Al respecto afirman que los elementos del contrato de trabajo son tres:
- PRIMERO : Prestación Personal del Servicio.
- SEGUNDO : La remuneración.
- TERCERO : La subordinación.
- E.- Es la existencia copulativa de los presupuestos, o elementos del contrato de trabajo antes mencionados, los que debieron corroborarse en el análisis y fundamentación de la Resolución Sub Directoral N° 118-2017-DRTPE-PIURA-DPSC-SDNCIHSO fechada el 14 de marzo del año 2017. Y no hechos como la emisión de "recibos de honorarios" o la suscripción de un "contrato de trabajo sujeto a modalidad por inicio de actividades".
- F.- Y es que, por un lado, los administrados tienen el derecho que se les afecte con Resoluciones Administrativas VALIDAS y no NULAS, como la Resolución Sub Directoral N° 118-2017-DRTPE-PIURA-DPSC-SDNCIHSO, fechada al 14 de marzo del año 2017. Toda vez que advierten que la antedicha Resolución que se cuestiona, adolece de la causal de nulidad contenidas en el numeral 1 del artículo 10° del T.U.O. de la Ley del Procedimiento Administrativo General.





RESOLUCION DIRECTORAL N° 079-2018-GRP-DRTPE-DIT

- G.- A saber, se les está vulnerando su Derecho a un Debido Proceso Administrativo, al afectarles con una RESOLUCION con evidente FALTA DE MOTIVACION o MOTIVACION APARENTE. Y por otro lado, se les está sancionando arbitrariamente, haciendo un uso abusivo del derecho que tiene el Estado, para materializar el *ius puniendi*.
- H.- Como dato objetivo y relevante, relievan que el señor JHAIR DONAYRE PACHERREZ, jamás nunca antes de suscribir el “contrato” de fecha 01 de setiembre del año 2015, prestó servicios de manera efectiva y personal a favor de su representada. Pues si bien es cierto emitió “recibos de honorarios” ello se debió a que procuraron compensar en algo las pocas o contadas horas que asistía a su Sede Institucional a ordenar algunos medicamentos o documentos. De ahí que está lejos de la verdad, que haya tenido un horario de trabajo, haya estado subordinado a su administración o que haya percibido una remuneración por sus actividades desplegadas.

- 5. Que, como expresión de agravios, el recurrente indica que la emisión de la Resolución Sub Directoral N° 118-2017-DRTPE-PIURA-DPSC-SDNCIHSO fechada al 14 de marzo del año 2017, les afecta legalmente y económicamente.
- 6. 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.
- 7. Que, con atención a la fecha de emisión de la Orden de Inspección, esto es 23 de junio de 2016, 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 para sancionar.
- 8. Que, en relación al único cuestionamiento efectuado por el recurrente en su apelación relacionado al inicio del vínculo laboral. Cabe señalar que, si bien el señor Jhair Jesús Donayre Pecherres al inicio de la prestación de sus servicios emitió recibos por honorarios y posteriormente, la inspeccionada y éste, suscribieron un contrato de trabajo sujeto a modalidad, resulta pertinente tener presente como bien lo precisa el Inspector de Trabajo actuante en la parte final del numeral 2.3 del rubro II.- HECHOS VERIFICADOS del Acta de Infracción de fecha 08 de noviembre de 2016, que al antes mencionado lo contrataron para desarrollar la misma actividad que venía realizando previamente y así mismo es de considerar que las labores de apoyo logístico y de apoyo administrativo, no pueden desarrollarse en forma independiente, pues la misma característica de “apoyo” implica una labor subordinada y personal. En este sentido, resulta pertinente señalar que las labores desarrolladas desde su inicio por don Jhair Jesús Donayre Pacherres, no tienen un carácter de independiente o de autónomas, no se observa además que la inspeccionada haya acreditado que el trabajador haya acudido con sus propios materiales y recursos a prestar sus servicios, aspectos que obligatoriamente requiere una válida contratación civil, más aún se observa que las labores logísticas y administrativas son inherentes a la actividad empresarial, lo que denota su tracto sucesivo y al ser de apoyo, el prestador queda sometido a las disposiciones del apoyado; siendo así, queda claro que el elemento subordinación se encuentra claramente acreditado. Por otro lado, al haber prestado el antes referido sus servicios de manera personal y remunerada, aspectos que no han sido desvirtuados por la inspeccionada, se configuran entonces los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo, con inicio anterior a la fecha que se indica en el contrato modal suscrito entre el sujeto inspeccionado y el denunciante; por lo que, en tal sentido lo alegado por el recurrente no resulta



RESOLUCION DIRECTORAL N° 079-2018-GRP-DRTPE-DIT

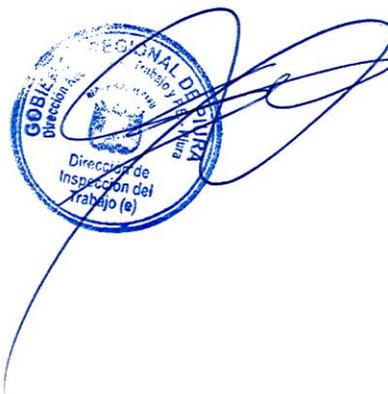
amparable no advirtiéndose afectación alguna al debido procedimiento.

9. Que, a mayor abundamiento y teniendo en cuenta lo señalado en el considerando precedente se tiene que el contrato modal obrante a fojas 47 y 48 de autos, además adolece de requisitos para su validez, por cuanto si bien se indica que el mismo es por inicio de actividad, debe señalarse que el segundo párrafo del artículo 57° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que: *“Se entiende como nueva actividad, tanto el inicio de la actividad productiva, como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa”*. Siendo así, en concordancia con la cita legal precedente en el contrato modal se observa que, no señala en éste, cual es la causa objetiva de contratación, debiendo precisarse que revisada en el portal web de Sunat la fecha de inicio de actividades de la inspeccionada ésta data del 23 de agosto de 2013; por tanto, al no señalarse ni especificarse en la cláusula tercera del contrato modal, si la contratación del trabajador se debió a la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa, ello denota que el mismo se encuentra también desnaturalizado por dicho motivo, al haberse incumplido lo previsto en el artículo 72° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR.
10. Que, al no haberse cuestionado por el sujeto inspeccionado las otras materias por las cuales ha sido sancionado, resulta procedente 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 Ronald Alberto Ayquipa Gil, mediante escrito de registro N° 8227 de fecha 14 de noviembre del 2018. Consecuentemente **CONFIRMESE** la Resolución Sub Directoral N° 118-2017-DRTPE-PIURA-DPSC-SDNCIHSO del 14 de marzo de 2017, que multa al empleador: **CENTRO DE SALUD RENAL SAN MATIAS S.A.C.**, con RUC N° 20530009832, con la suma **S/. 1,382.50 (Un mil trescientos ochenta y dos y 50/100 Nuevos Soles)** en mérito a los fundamentos exouestos 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.



GOBIERNO REGIONAL PIURA
Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
Dirección de Inspección del Trabajo (e)