

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

EXPEDIENTE SANCIONADOR : **N° 052-2019-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT**
PROCEDENCIA : SUB DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DE TRABAJO-DRTPE-PIURA
ORDEN DE INSPECCIÓN : N° 020-2019-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT
ADMINISTRADO : **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ**
RUC : 20107762958
DOMICILIO FISCAL : AV. LOS COCOS NRO. 376 URB. CLUB GRAU-PIURA-PIURA-PIURA
MATERIA : INFRACCIÓN A NORMAS SOCIO LABORALES

SUMILLA: Se sanciona a **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ**, con multa de **S/. 9,282.00 (NUEVE MIL DOSCIENTOS OCHENTAIDÓS Y 00/100 SOLES)**, por incurrir en infracciones a Normas Sociolaborales (No pagar CTS, No pagar Gratificaciones, No pagar Vacaciones, no haber entregado certificado de trabajo) e incurrir en infracción a la labor inspectiva: no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento.

Piura, 26 de noviembre de 2019.

VISTO: La orden de Inspección N.º 020-2019-DRTP-PIURA-DIT-SDIT¹ de fecha 21 de enero de 2019; el Acta de infracción N°052-2019-DRTP-PIURA-DIT-SDIT² del 24 de mayo de 2019; Informe Final de Instrucción N° 51-2019-GRP-DRTPE-DIT-SDIT-OI³ del 15 de octubre de 2019 y;

CONSIDERANDO:

1. ANTECEDENTES.

1.1. ACTUACIONES INSPECTIVAS.

Mediante Orden de Inspección N° 020-2019 del 21 de enero de 2019, emitida al amparo del artículo 13º de la Ley N.º 28806, Ley General de Inspección del Trabajo⁴ (en adelante, **La Ley**), la Subdirección de Inspección del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo-Piura, dispuso se realice actuaciones inspectivas de investigación a **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ** (En adelante, **EL ADMINISTRADO**) a fin de verificar el cumplimiento de normas de orden socio laboral, designándose para tal fin al Inspector Auxiliar de Trabajo CARLOS ALBERTO GARCÍA CÁRCAMO. (En adelante, el inspector comisionado).

Las actuaciones inspectivas realizadas por el inspector comisionado, fueron iniciadas el 01 de febrero de 2019⁵ y concluyeron el 15 de mayo de 2019; producto del cual se logró determinar que, el administrado, incurre en infracciones a Normas Sociolaborales (CTS, Gratificaciones, Vacaciones, no haber entregado certificado de trabajo) y en infracción a la labor inspectiva al no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento). Por Tal motivo, se extendió El Acta de Infracción N.º 052-2019 (en adelante, el **Acta de Infracción**), proponiendo sanción de multa por el monto de S/ 9,282.00 (NUEVE MIL DOSCIENTOS OCHENTAIDÓS Y 00/100 SOLES), de acuerdo al siguiente detalle:

CUADRO N° 1

¹ Ver Expediente Inspectivo N° AI-020-2019, a fojas. 05.

² Ver Expediente Sancionador N° PS-052-2019, a fojas. 01-07.

³ Ver Expediente Sancionador N° 052-2019, a fojas. 23-34.

⁴ Artículo modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, publicada el 15 de enero de 2013.

⁵ Ver Expediente Inspectivo N° AI-020-2019, a fojas. 25.

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

Nº	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	NORMA VULNERADA	TIPIFICACION LEGAL Y CALIFICACION	TRABAJADORES AFECTADOS	TOTAL UIT	MULTA PROPUESTA
1	Sociolaboral	Pago de CTS.	- Arts. 2°, 21°, 22° y 56° del D.S. N.º 001-97-TR; Artículo 51° del D.S. N° 003-97-TR	Numeral 24.5 del Art.24º del D.S. 019-2006-TR modificado por D.S.019-2007-TR. INFRACCIÓN GRAVE.	1	0.45 UIT. (1UIT=4,200.00)	S/. 1,890.00
2	Sociolaboral	Pago de GRATIFICACIONES.	- Artículos 1°, 2°, y 7° de la Ley. N° 27735. - Artículo 5° del D.S N° 005-2002-TR.	Numeral 24.4 del Art.24º del D.S. 019-2006-TR modificado por D.S.019-2007. INFRACCIÓN GRAVE.	1	0.45 UIT. (1UIT=4,200.00)	S/. 1,890.00
3	Sociolaboral	Pago de VACACIONES.	Artículo 10°, 15°, 16 y 22° del D.L. N° 713. Artículo 23° del D.S. N° 012-92-TR.	Numeral 24.4 del Art.24º del D.S. 019-2006-TR modificado por D.S.019-2007. INFRACCIÓN GRAVE.	1	0.45 UIT. (1UIT=4,200.00)	S/. 1,890.00
4	Sociolaboral	No entrega de Certificado de Trabajo	3ra. Disp. Compl., Transitoria, Derogatoria y Final del D.S. N° 001-96-TR.	Numeral 23.2 del Art.23º del D.S. 019-2006-TR, modificado por D.S. N° 019-2007-TR. INFRACCIÓN LEVE	1	0.09 UIT. (1UIT=4,200.00)	S/. 378.00
5	Labor Inspectiva	Incumplimiento de Medida Inspectiva de Requerimiento	Art. 5°, Num. 5, Sub Numeral 5.3 y Art. 14° de la Ley N° 28806; Art. 18° del D.S. N° 019-2006-TR	Art. 46°, Num 46.7 del D.S. N° 019-2006-TR, modificado por D.S.019-2007. INFRACCIÓN MUY GRAVE.	1	0.77 UIT. (1UIT=4,200.00)	S/. 3,234.00
				TOTAL			S/. 9,282.00

1.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Iniciado el procedimiento Sancionador, en la fase instructiva, el órgano instructor emite la IMPUTACIÓN DE CARGOS N° 34-2019-DRTPE-DIT-SDIT-OI, de fecha 02 de octubre de 2019⁶, notificado el 03 de octubre de 2019,⁷ a nombre del administrado; en mérito al Acta de Infracción N° 052-2019- de fecha 24 de mayo de 2019.

Con fecha 28 de octubre de 2019, la Autoridad Instructora remite a este Despacho el INFORME FINAL DE INSTRUCCIÓN N° 51-2019/GRP-DRTPE-DIT-SDIT-OI, del 15 de octubre de 2019, dándose

⁶ Ver Expediente Sancionador P.S. 052-2019-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT a fs. 10-17.

⁷ Ver Expediente Sancionador P.S. 052-2019-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT a fs.18.

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

inicio a la Fase Sancionadora. Con fecha 29 de octubre de 2019, se dispone Notificar el informe de Instrucción al administrado; otorgándosele plazo de cinco (05) días hábiles para que presente sus descargos, de conformidad con lo establecido en el literal a) del numeral 53.3 del artículo 53º del Decreto Supremo N° 016-2017-TR,⁸ Notificación que ha sido materializada el 30 de octubre de 2019.

1.3. DESCARGOS DEL ADMINISTRADO.

En el plazo de ley, mediante escrito de Reg.6668 del 05 de noviembre de 2019, el administrado presenta descargos al informe FINAL DE INSTRUCCIÓN N° 51-2019/GRP-DRPE-DIT-SDIT-OI, señala: 1.-Que, con sorpresa e indignación se me hace entrega del documento de fecha 30 de octubre del año en curso Exp. PS 52-2019-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT, mediante el cual se me pone a conocimiento una sanción impuesta hasta por la suma S/.9,282.00 por haber cometido supuestamente una infracción muy grave a la labor inspectiva, por No acreditar haber cumplido oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de orden sociolaboral, No acreditar el cumplimiento de la MEDIDA INSPECTIVA DE REQUERIMIENTO de fecha 24 de mayo del año en curso.

Que, con respecto a lo anteriormente mencionado, que además de ser injusta dicha sanción propuesta, cumplo con señalar, **que en ningún momento he incumplido con acreditar haber cumplido oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de orden sociolaboral, No acreditar el cumplimiento de la MEDIDA DE REQUEIMIENTO de fecha 24 de mayo del año en curso.**

Asimismo, cabe mencionar, que con respecto a la diligencia programada para el día 24.05.2019, mi persona como apoderado también cumplió con asistir a dicha diligencia, cumpliendo con el requerimiento efectuado por dicho inspector, es decir con presentar con toda la documentación solicitada, la misma que fue verificada por el mismo y contrariamente se pudo verificar que el denunciante en ningún momento había cumplido con acreditar la carga de la prueba, es decir, el vínculo laboral, pues de lo que obra en autos, éste cumplió con adjuntar como único medio probatorio para acreditar el vínculo laboral, un Certificado de Trabajo que no cuenta con especificar el período laborado, ni tampoco la fecha de expedición de dicho certificado, razón por la cual se desistió del proceso judicial por pago de beneficios sociales.

2.-Que, como se puede apreciar de lo mencionado en el punto anterior, mi persona cumplió con asistir puntualmente a las 03 diligencias de comparecencia programadas por parte del inspector auxiliar Carlos Alberto García Cárcamo, cumpliendo con el requerimiento efectuado por dicho inspector, es decir, con presentar con toda la documentación solicitada, la misma que fue verificada por él mismo y contrariamente se pudo verificar que el denunciante en ningún momento había cumplido con acreditar la carga de la prueba, es decir, el vínculo laboral, pues de lo que obra en autos, este cumplió con adjuntar como único medio probatorio para acreditar el vínculo laboral, un Certificado de Trabajo que no cuenta con especificar el período laborado, ni tampoco la fecha de expedición de dicho certificado.

3.-Que, tales hechos descritos anteriormente han vulnerado mi derecho constitucional de defensa

⁸ 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

Artículo 53º. - Trámite del Procedimiento Sancionador.

53.1 El procedimiento sancionador se inicia siempre de oficio y está compuesto de dos fases, una instructora y otra sancionadora (...)

53.3 La fase sancionadora se desarrolla conforme al siguiente trámite:

a) Recibido el informe final de instrucción, el órgano competente para decidir la aplicación de la sanción notifica al sujeto o sujetos responsables el informe final de instrucción, para que en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles, contados desde la referida notificación, presenten los descargos que estimen pertinentes. (...)

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

y al debido proceso, al atribuírseme hechos falsos como el no haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento a la diligencia de comparecencia el día 24.05.2019, a pesar de haber cumplido con el requerimiento efectuado por el inspector de manera oportuna.

4.-Como se puede apreciar, de lo anteriormente expuesto y en virtud los medios probatorios que obran en autos y que cumplió con adjuntar al presente recurso, se encuentra acreditado fehacientemente NO haber incurrido en la comisión de falta alguna por parte del recurrente, ocasionándose dicha sanción impuesta, en caso de ejecutarse un grave perjuicio, ya que en ningún momento he incumplido con la medida inspectiva de requerimiento a la diligencia de comparecencia el día 24.05.2019.

5.-Que, por las consideraciones expuestas, la resolución impugnada, sea declarada fundada y en consecuencia se anule la Multa de Infracción administrativa impuesta.

1.4. INFORME FINAL DE INSTRUCCIÓN.

Mediante Informe Final de Instrucción N° 51-2019/GRP-DRTPE-DIT-SDIT-OI, de fecha 15 de octubre de 2019, la Autoridad Instructora señala:

Hechos constatados en la instrucción

Que, del análisis y estudio del expediente inspectivo, se ha comprobado que, el administrado INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ, no habría alcanzado las documentales suficientes que demuestren el Pago e gratificaciones, Pago de vacaciones, Depósito de CTS, Entrega de certificado de trabajo y el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 24.05.2019, por el período del 05 de diciembre del 2011 al 31 de marzo del 2016, del trabajador ALEXANDER HUERTAS VIDALÓN.

Los fundamentos que motivan el análisis legal de los hechos materia e imputación son los siguientes:

PRIMERO.-Que, la administrada al momento de cometida la infracción se encontraba inscrita en el REMYPE como Pequeña Empresa y en Consulta RUC se aprecia que es un contribuyente Activo y Habido; tiene como actividad económica principal: "Enseñanza Superior", según corre a fojas 29 y 25 del expediente inspectivo, respectivamente.

SEGUNDO.-Que, la relación laboral entre el accionante y la administrada INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ, se encuentra acreditada, pues se verifica a folios 344 del expediente inspectivo, que el apoderado de la empresa Luis Alfredo Seminario Venegas, identificado con DNI N° 02862502, durante la diligencia de comparecencia realizada con fecha 29.03.2019 a horas 09:00 a.m., ha manifestado lo siguiente: "(...) el recurrente prestó servicios como profesor de chef de cocina en el centro de trabajo de la empresa inspeccionada, recibiendo un pago proporcional a las horas, días y meses que dictaba. Manifiesta también que prestó servicios desde diciembre 2011 hasta marzo 2016. En ese orden de ideas se tiene, que durante la relación laboral han existido los tres (03) elementos esenciales del contrato de trabajo como lo son: **a) LA SUBORDINACIÓN:** El recurrente realizaba las labores encomendadas por su empleador (Facultad directriz) y en cumplimiento de su deber de obediencia, siendo que, en su condición de trabajador, éste acataba las directivas y reglamentos internos del sujeto inspeccionado, comprobándose con ello la subordinación por parte de éste. Además se ha verificado, que el accionante desarrollaba labores de docente por horas, desempeñándose como profesor de la carrera de chef profesional, según constancia de trabajo presentada por el recurrente que obra a folios 02 del expediente inspectivo; asimismo, se tiene que, aunque el accionante haya laborado menos de cuatro horas diarias, sí ameritaba la suscripción de un contrato de trabajo bajo modalidad de trabajo a tiempo parcial, y no uno de locación de servicios; **b) LA PRESTACIÓN PERSONAL DEL SERVICIO:** El trabajador Alexander Huertas Vidalón realizaba sus funciones de

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

manera personalísima, y; **c) LA REMUNERACIÓN:** El recurrente recibía una retribución económica mensual por la labor desempeñada, lo que se corrobora con recibos por honorarios emitidos por el denunciante y que corren en el expediente inspectivo, verificándose que existe UNA CONTINUIDAD EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS DEL ACCIONANTE. Por tanto, habiéndose verificado la existencia de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, se tiene por acreditada la relación laboral entre la inspeccionada y el recurrente, con un contrato de naturaleza laboral a plazo indeterminado.

TERCERO.-Que, del análisis y estudio del expediente inspectivo, se ha podido constatar que pese a los requerimientos realizados, la administrada NO habría cumplido con acreditar en su momento el Pago de gratificaciones; pago de vacaciones; Depósito de CTS, Entrega de certificado de trabajo y el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 24.05.2019; por el período del 05.12.2011 al 31.03.2016, del trabajador ALEXANDER HUERTAS VIDALÓN, razón por la cual, el inspector a cargo ha tenido a bien levantar el Acta de Infracción N° 052-2019, de fecha 24 de mayo del 2019.

CUARTO: Que, con posterioridad a la emisión del Acta de Infracción señalada, éste órgano instructor procedió realizar la Imputación de Cargo N° 34-2019 de fecha 02 de octubre de 2019, que hace suya la mencionada acta de infracción, notificándose ésta con fecha 03 de octubre de 2019, y estando dentro del plazo otorgado por Ley, la administrada presenta sus descargos a folios 19 a 22 del expediente sancionador, señalando: "a) (...) que, en ningún momento he incumplido con acreditar haber cumplido oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de orden sociolaboral, NO acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 24 de mayo del año en curso. Asimismo, cabe mencionar, que con respecto a la diligencia programada para el día 24.05.2019, mi persona como apoderado también cumplió con asistir a dicha diligencia, cumpliendo con el requerimiento efectuado por dicho inspector, es decir, con presentar con toda la documentación solicitada, la misma que fue verificada por él mismo y contrariamente se pudo verificar que el denunciante en ningún momento había cumplido con acreditar la carga de la prueba, es decir, el vínculo laboral, pues de lo que obra en autos, éste cumplió con adjuntar como único medio probatorio para acreditar el vínculo laboral, un Certificado de Trabajo que no cuenta con especificar el período laborado, ni tampoco la fecha de expedición de dicho certificado, razón por la cual se desistió del proceso judicial por pago de beneficios sociales; b) (...) mi persona cumplió con asistir puntualmente a las 03 diligencias de comparecencia programadas por parte del inspector auxiliar Carlos Alberto García Cárcamo, cumpliendo con el requerimiento efectuado por dicho inspector, es decir, con presentar la documentación solicitada (...); c) Que, tales hechos descritos anteriormente han vulnerado mi derecho constitucional de defensa y al debido proceso, al atribuirseme hechos falsos como el de no haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento a la diligencia de comparecencia el día 24.05.2019, a pesar de haber cumplido con el requerimiento efectuado por el inspector de manera oportuna. (...)"

QUINTO: Que, como puede evidenciarse, los descargos presentados por la administrada se centran en deslindar responsabilidad por la infracción denominada: "Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 24.05.2019", sin pronunciarse respecto al "Pago de gratificaciones; Pago de vacaciones; Depósito de CTS y Entrega de certificado de trabajo", las cuales hasta el momento No se ha logrado acreditar su cumplimiento.

SEXTO: De lo anteriormente acotado por la administrada, es preciso se tenga presente que, cuando se hace referencia al "Incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento de fecha 24.05.2019", en NINGÚN MOMENTO el inspector a cargo del procedimiento ha señalado que la inspeccionada NO HAYA CONCURRIDO A LAS COMPARECENCIAS PROGRAMADAS, por el contrario,

RESOLUCION SUB DIRECTORAL Nº 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

se evidencia que la administrada ha cumplido oportunamente con asistir a las mismas en las fechas y horas programadas, pero NO a hecho llegar las instrumentales solicitadas en los requerimientos de comparecencia programados a los largo del procedimiento inspectivo; **fijándose como fecha límite** para el cumplimiento de la presentación de documentales, el día 24 de mayo de 2019, a horas 08:00 a.m., en el que la administrada debía concurrir a las instalaciones de la DRTPE PIURA, acreditando el cumplimiento del "Pago de Gratificaciones; Pago de vacaciones; Depósito de CTS y Entrega de Certificado de trabajo", bajo apercibimiento de levantarse un Acta de Infracción, si dentro del plazo señalado no daba cumplimiento a lo requerido; nótese que NO se le está sancionando por inasistencia sino por NO PRESENTAR LAS DOCUMENTALES SEÑALADAS; el incumplimiento de lo solicitado constituye una infracción a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR. Por tanto, al No evidenciarse dentro del expediente inspectivo ni del expediente sancionador, la acreditación de lo requerido, ello constituye infracciones LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES, que señalan: "LEVES: (...) 23.2 No entregar al trabajador, en los plazos y con los requisitos previstos, boletas de pago de remuneraciones, hojas de liquidación de compensación por tiempo de servicios, participación en las utilidades u otros beneficios sociales, o cualquier otro documento que deba ser puesto a su disposición. GRAVES: 24.4 No pagar u otorgar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, incluidos los Establecidos por convenios colectivos, laudos arbitrales, así como la reducción de los mismos en fraude a la ley.(...) y 24.5 No depositar íntegra y oportunamente la compensación por tiempo de servicios; MUY GRAVE: 46.7 No cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas en orden al cumplimiento de la normativa de orden sociolaboral."; por lo cual, se debe proceder a multar.

Entre sus conclusiones, este Informe indica que de las actuaciones inspectivas de investigación se ha llegado a determinar que el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ no ha cumplido con las obligaciones sociolaborales, afectando al trabajador: ALEXANDER HUERTAS VIDALÓN

Finalmente, recomienda que se aplique la multa propuesta por el inspector comisionado.

2. CUESTIONES CONTROVERTIDAS.

La presente resolución tiene por objeto determinar lo siguiente:

- Determinar si el sujeto inspeccionado **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ**, dió cumplimiento a la Medida Inspectiva de Requerimiento del día 24.05.2019
- Determinar si se ha vulnerado el derecho constitucional de defensa y del debido proceso del sujeto inspeccionado **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ**
- Si el administrado **INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ** incurrió en infracción en MATERIA SOCIOLABORAL (No pagar CTS, Gratificaciones, Vacaciones; no haber entregado certificado de trabajo)

De ser el caso, se le impondrá la sanción correspondiente.

3. FUNDAMENTACIÓN.

3.1. COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD SANCIONADORA O RESOLUTIVA.

Que, mediante Ley N° 29981, Se crea la Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral (SUNAFIL), modifico la Ley N° 28806 Ley General de Inspección de Trabajo y la Ley N° 27867, Ley

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

Orgánica de Gobiernos Regionales. La SUNAFIL ha sido creada como organismo técnico especializado, adscrito al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, responsable de promover, supervisar y fiscalizar el cumplimiento del ordenamiento jurídico socio laboral y el de seguridad y salud en el trabajo.

Que, mediante D.S. N° 003-2013-TR se precisa la transferencia de competencias y los plazos de vigencia contenidos en la Ley N° 29981, Ley que crea la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL). En tal sentido el numeral 1.2 del art. 1° del mencionado dispositivo legal señala que, Las Direcciones o Gerencias regionales de trabajo y promoción del empleo de los Gobiernos Regionales mantienen sus competencias de fiscalización inspectiva y potestad sancionadora en materia de pequeña y mediana y gran empresa hasta la fecha que se determine en el cronograma mencionado en el numeral 1.1. Del presente artículo. Igualmente, ocurrida la transferencia de competencias a la SUNAFIL, los gobiernos regionales y el Ministerio de trabajo y Promoción del Empleo mantienen competencia respecto de los procedimientos administrativos sancionadores iniciados antes de la transferencia y hasta su culminación, salvo, que suscriban convenios de delegación de facultades, en cuyo caso se transfiere el acervo documentario correspondiente a estos procedimientos.

Por lo expuesto, estando a lo señalado en la Ley N° 28806- Ley General de Inspección del Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR; modificado por D.S.N ° 019-2007-TR, Decreto Supremo N° 015-2017-TR y Decreto Supremo n° 016-2017-TR, Ley N° 29981 Ley de Creación de SUNAFIL, corresponde a la Sub-Dirección de Inspección de Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura, en su condición de autoridad de Trabajo en Primera Instancia, ejercer la competencia sancionadora en el presente procedimiento administrativo sancionador seguido a INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ; Mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutivo y conforme a lo estipulado en la Directiva N° 001-2007-SUNAFIL/ INII, Directiva que regula el procedimiento sancionador del Sistema de Inspección de Trabajo.

3.2. HECHOS IMPUTADOS.

Se imputa al administrado, la responsabilidad por el incumplimiento de normas de orden Sociolaboral: No pago de CTS, No pago de Gratificaciones, No pago de Vacaciones, no haber entregado certificado de trabajo y no acreditar el cumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento, en afectación de ALEXANDER HUERTAS VIDALÓN, durante el período del 05.12.2011 hasta el 31.03.2016.

3.3. ANÁLISIS LEGAL DE LOS HECHOS MATERIA DE IMPUTACIÓN.

3.3.1. FUNDAMENTO DE HECHO Y DERECHO.

Que, el Procedimiento Administrativo Sancionador en materia socio laboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones que se inicia siempre de oficio mediante Acta de Infracción de 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.

En el desarrollo de las funciones de inspección, los inspectores del trabajo están investidos de autoridad y facultados entre otros, para que una vez finalizada las diligencias inspectivas y en el caso que hayan constatado el incumplimiento de normas sociolaborales, adopten medida de requerimiento al sujeto inspeccionado, para que, en un plazo determinado, éste acredite el cumplimiento de normas de orden sociolaboral, incluso con su justificación ante el inspector que

RESOLUCION SUB DIRECTORAL Nº 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

ha realizado el requerimiento. Pues así lo establece el art. 5 numeral 5.3 de la Ley 28806 concordante con el art. 18 de su reglamento aprobado por D.S. 019-2016-TR modificado por D.S. 019-2007-TR.

En esa línea, de la revisión del expediente de actuaciones inspectivas AI-020-2019, que en este acto se tiene a la vista para mejor resolver, se advierte que, durante la etapa de investigación, el inspector comisionado ejecutó actuaciones inspectivas en la modalidad de comprobación de datos, visita al centro de trabajo del inspeccionado, diligencias de comparecencia y además, emitió medida inspectiva de requerimiento.

- **1.-Determinar si el sujeto inspeccionado dio cumplimiento a la Medida Inspectiva de Requerimiento del día 24 de mayo de 2019.**

Al finalizar las actuaciones inspectivas de investigación, conforme lo establece el numeral 5.3 del art. 5º de la ley, los inspectores de trabajo cuentan con la facultad de requerir al sujeto inspeccionado que adopte las medidas necesarias para dar cumplimiento a las normas sociolaborales que se hayan detectado como infringidas, ello dentro de un plazo que el inspector determina. El numeral 20.3 del art. 20º del Reglamento⁹, por su parte, establece la definición de la medida inspectiva de requerimiento, indicando que son órdenes dispuestas por la inspección de trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo, pudiendo consistir en ordenar al empleador que efectúe el pago de remuneraciones y beneficios sociales. En virtud de ello, el art. 36 de la ley, señala que son infracciones a la labor inspectiva, las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores, **contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados para con los inspectores de trabajo**. Asimismo, el art. 9º de la ley, establece que los empleadores están obligados a colaborar con los inspectores del trabajo **cuando sean requerido para ello**, lo cual implica que en el caso de la medida inspectiva mediante la cual se requiere la adopción por parte del empleador de medidas tendientes a cumplir con las normas sociolaborales, el empleador deberá prestar toda su colaboración, debiéndose entender su incumplimiento como una falta. En ese contexto, el reglamento que, tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 46.7 del art. 46º que el incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento constituye una infracción muy grave a la labor inspectiva, la cual es pasible de sanción económica.

A través de la medida inspectiva de requerimiento, al sujeto inspeccionado se le requirió que proceda a adoptar las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones en materia de relaciones laborales. Es decir, se trataba que **exhibiera documentos** fehacientes que acrediten haber efectuado el pago de los beneficios sociales, de forma directa al trabajador. Esto quiere decir que el sujeto inspeccionado tuvo la oportunidad de presentar las pruebas que hubiesen acreditado que cumplió con el pago de los beneficios sociales del accionante, pero se presentó a las oficinas de la DRTPE, el representante, el Sr. Alfredo Seminario Venegas, el día 24 de mayo del 2019, sin aportar ni exhibir documentación con la cual acredite que pagó los beneficios

⁹ D.S. 019-2006-TR. Modificado por D.S. 019-2007-TR

Art. 20.-Medidas de advertencia y requerimiento

20.3 Las medidas de requerimiento son órdenes dispuestas por la inspección de trabajo para el cumplimiento de las normas sociolaborales y de seguridad y salud en el trabajo. Pueden consistir en ordenar al empleador, que en relación con un trabajador, siempre que se fundamente en el incumplimiento de la normatividad legal vigente, se le registre en planillas, se abone las remuneraciones y beneficios laborales pendiente de pago, se establezca que el contrato de trabajo sujeto a modalidad es a plazo indeterminado y la continuidad del trabajador cuando corresponda. (...)

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

sociales del accionante. Siendo así, con los fundamentos hasta aquí señalados, se tiene que, en efecto, el administrado no cumplió con la medida inspectiva de requerimiento.

• **2.-Determinar si se ha vulnerado el derecho constitucional de defensa y del debido proceso del sujeto inspeccionado**

En este punto se desarrolla el contenido de los derechos y las garantías que conforman el debido procedimiento administrativo, según lo establecido por la jurisprudencia más relevante emitida por el TC y la Corte IDH. Así tenemos:

Derecho a la notificación

Mediante esta garantía se concede a los administrados el derecho a ser informado del estado del procedimiento en el momento oportuno. La notificación implica comunicar a las partes o a quienes tengan legítimo interés la realización de una diligencia o actuación procesal, o la decisión tomada por la Administración Pública en el marco de un procedimiento administrativo.

Las resoluciones emitidas por la Administración Pública deben ser notificadas a través de medios idóneos (v. gr. correo, telégrafo, entre otros) que permitan tener constancia de su práctica y de las circunstancias en las que se ha realizado, conforme lo establecen las normas procesales.

Cabe señalar que, el TC considera que la garantía de la debida notificación está vinculada al ejercicio del derecho de defensa.

El TC sostiene que la observancia del derecho a la notificación resulta trascendente en la tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios, en los cuales solo la notificación oportuna al administrado de los cargos que se le imputan permitirá el ejercicio adecuado de su derecho de defensa.

Respecto a esta garantía constitucional, resaltamos que, todos los actos administrativos, desde su inicio en las actuaciones inspectivas, hasta en el procedimiento sancionador, han sido correctamente notificados al sujeto inspeccionado; nos referimos en este punto a la diligencia de comparecencia emitida el día 07.02.2019, la cual fue notificada al sujeto inspeccionado el día 15.02.2017, notificación que cuenta con sello del INSTITUTO CEVATUR y recibido por la Secretaria, Sra. Gloria Arellano Villalba (fs. 31 del expediente de Actuaciones Inspectivas N° 020-2019); diligencia de comparecencia emitida el día 22.03.2019, notificada en el mismo día a la Sra. Angelita Seminario Ruiz, quien en su calidad de counter, recepciona y firma esta notificación (fs. 59 del expediente de Actuaciones Inspectivas); Cédula de notificación al sujeto inspeccionado comunicándole la prórroga del plazo para la ejecución de actuaciones inspectivas por 30 días adicionales, la cual lleva adjunto el proveído que concede la prórroga del plazo, prórroga del plazo solicitada por el inspector (fs. 345 y 346 del expediente de Actuaciones Inspectivas), firmada por la secretaria, Sra. Gloria Arellano Villalba y además lleva el sello de RECIBIDO CEVATUR; Constancia de Diligencia de Actuaciones Inspectivas de Investigación, emitida con fecha 15 de mayo del 2019, recepcionada el mismo día por la Secretaria, Sra. Gloria Arellano Villalba, la cual lleva adjunta, la Medida de Requerimiento al sujeto inspeccionado (fs. 347-352 del expediente de Actuaciones Inspectivas); cédula de notificación en la que se adjunta la Imputación de Cargo N° 34-2019 y acta de infracción N° 052-2019, recepcionada el día 03.10.2019 por la Sra. María Angelita Seminario Ruiz, trabajadora, quien firmó esta cédula de notificación e impuso el sello de RECIBIDO CEVATUR (fs. 18 del Expediente Sancionador); cédula de notificación del Informe Final de Instrucción N° 51-2019, recepcionada el día 30.10.2019, la misma que fue recepcionada por la secretaria, Sra. Gloria Arellano Villalba (fs. 36 del expediente sancionador);

Derecho a la defensa

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

El derecho a la defensa constituye un derecho fundamental de naturaleza procesal que se encuentra reconocido en el Numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar de la LPAG, el cual refiere que todo administrado tiene derecho a exponer los argumentos que sustentan su defensa. Asimismo, el Numeral 4 del Artículo 234° de la LPAG reconoce que el administrado tiene derecho a contar con un plazo razonable para ejercer su derecho de defensa, tal como se evidencia de la siguiente cita: 4. Otorgar al administrado un plazo de cinco días para formular sus alegaciones y utilizar los medios de defensa admitidos por el ordenamiento jurídico conforme al numeral 162.2 del Artículo 162, sin que la abstención del ejercicio de este derecho pueda considerarse elemento de juicio en contrario a su situación".

Por su parte, la Corte IDH sostiene que el derecho de defensa implica que los administrados tengan conocimiento oportuno y completo de los cargos que se les imputan, cuenten con un plazo razonable para ejercer su defensa y puedan presentar medios probatorios.

Conviene resaltar que este derecho se encuentra totalmente garantizado en el caso que nos ocupa, teniendo en cuenta que en el caso de la Imputación de Cargos N° 34-2019, acápite IV.- PLAZO PARA HACER EL DESCARGO, se le otorga al sujeto inspeccionado el plazo de cinco (05) días hábiles para la presentación de los mismos; haciendo uso de este derecho, el sujeto inspeccionado, dentro del plazo legal, presentó sus descargos a la imputación de cargos, mediante escrito presentado por mesa de partes con registro N° 6080 (fs. 19-22 del expediente sancionador N° 052-2019); de la misma manera, el derecho de defensa está garantizado para el caso del Informe Final de Instrucción N° 51-2019, otorgándosele al sujeto inspeccionado el plazo de cinco (05) días hábiles para que presente sus descargos, derecho del cual ha hecho uso el sujeto inspeccionado, presentando un escrito por mesa de partes con N° de registro 6668 (fs. 37-40 del expediente sancionador).

Derecho a ofrecer y producir pruebas

El derecho a ofrecer y producir pruebas se encuentra reconocido en el Numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar de la LPAG. Esta garantía faculta a los administrados a presentar los medios de prueba que sean pertinentes para fundamentar sus argumentos, así como garantiza que la autoridad administrativa actúe y valore cada una de las pruebas admitidas antes de emitir una decisión en el procedimiento administrativo.

Conviene señalar que la producción y valoración de pruebas está vinculada a la motivación de las decisiones y al resultado del procedimiento administrativo, dado que su consideración definirá el sentido de la decisión final.

Al respecto, el TC refiere que este derecho resulta trascendental en la tramitación de los procedimientos administrativos sancionadores. En tal sentido, sostiene que todo administrado, para la defensa de sus derechos, puede presentar pruebas de descargo, las cuales deben ser necesariamente valoradas por la Administración Pública para emitir una decisión final, es decir, para concluir si corresponde o no la imposición de una sanción administrativa.

Cabe resaltar que el inspector actuante, realizó las diligencias previas al procedimiento sancionador, las cuales se encuentran en el expediente de Actuaciones Inspectivas N° 020-2019. Dentro de estas diligencias previas, realizó las diligencias de comparecencia que es la modalidad inspectiva por la cual la Autoridad Administrativa de Trabajo puede exigir el apersonamiento del empleador o de su representante a las oficinas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, señalando el día y la hora, a efectos de que presente la documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de las normas sociolaborales y/o para efectuar las aclaraciones pertinentes.

Asimismo, en estas diligencias de comparecencia, el sujeto inspeccionado, INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ, presentó las siguientes documentales: i) Informe legal sobre la representación de la promotoría del I.E.S.T.P. "CEVATUR-PERÚ", II) DNI del Representante

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

Legal y del Apoderado, iii) Carta poder legalizada, iv) Ficha RUC DE I.E.S.P. CEVATUR, v) Formato 32 Cuarta Categoría, vi) Recibos por Honorarios Profesionales del Sr. Alexander Huertas Vidalón; vii) Control de Asistencia de Personal Docente, correspondiente al docente ALEXANDER HUERTAS VIDALÓN; viii) Contratos de Locación de Servicios de los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016. Como podrá apreciarse, entre las documentales mencionadas en el párrafo precedente, presentadas por el sujeto inspeccionado, no existe ninguna que acredite el pago de los beneficios sociales del accionante.

Derecho a una decisión motivada y fundada en derecho

El derecho a una decisión motivada y fundada en derecho se encuentra reconocido en el Numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar de la LPAG. En aplicación de esta garantía se exige a la Administración Pública que exteriorice las razones que sustentan su decisión (resolución administrativa). En tal sentido, esta garantía implica que la autoridad administrativa consigne en sus resoluciones los hechos y las normas jurídicas que han determinado el sentido de su decisión. Cabe indicar que el Numeral 4 del Artículo 3° y el Artículo 6° de la LPAG señalan que la motivación constituye un requisito de validez de los actos administrativos.

La motivación debe ser expresa, indicando la relación concreta y directa entre los hechos probados y las normas jurídicas. Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto. No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto.

En este sentido, la Corte IDH sostiene que la debida motivación implica que la Administración Pública mencione en la resolución administrativa los hechos que configuran la infracción, las normas aplicables y las consecuencias previstas en estas.

Por su parte, el TC considera que la autoridad administrativa puede cumplir la exigencia de la motivación si incorpora en los considerandos de la resolución, de modo escueto o extenso, sus propias razones; o si acepta íntegra y exclusivamente lo establecido en los dictámenes o informes previos emitidos (supuesto de motivación por remisión). Asimismo, el TC refiere que esta garantía implica que exista congruencia entre lo pedido y lo resuelto.

Además, el supremo intérprete de la Constitución ha señalado que la motivación de la actuación administrativa es una exigencia ineludible para la emisión de todo tipo de acto administrativo, sea estos emitidos en mérito de una potestad reglada o discrecional. En relación a la motivación de los actos discrecionales, el TC refiere que estos no pueden justificarse en la mera apreciación de la autoridad administrativa, sino en razones de hecho y derecho, tal como se advierte de la siguiente cita:

"un acto administrativo dictado al amparo de una potestad discrecional legalmente establecida resulta arbitrario cuando solo expresa la apreciación individual de quien ejerce la competencia administrativa, o cuando el órgano administrativo, al adoptar la decisión, no motiva o expresa las razones que lo han conducido a adoptar tal decisión. De modo que, motivar una decisión no solo significa expresar únicamente bajo qué norma legal se expide el acto administrativo, sino, fundamentalmente, exponer en forma sucinta –pero suficiente– las razones de hecho y el sustento jurídico que justifican la decisión tomada".

Por último, el TC refiere que la exigencia de motivación suficiente de las resoluciones constituye una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa. En esa medida,

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

este Tribunal sostiene que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad y, por ende, una vulneración del debido procedimiento administrativo.

De lo expuesto, se concluye que en el caso que nos ocupa, el derecho constitucional de defensa y el derecho al debido proceso, estuvo debidamente garantizado durante todo el procedimiento inspectivo.

• **3.-Si el administrado incurrió en infracción en MATERIA SOCIOLABORAL (No pagar CTS, No pagar Gratificaciones, No pagar Vacaciones; no haber entregado certificado de trabajo)**

De las actuaciones inspectivas previas al procedimiento sancionador, que obran en el expediente AI N° 020-2019, se advierte la existencia de documentales de los que se desprende la existencia de una relación laboral encubierta entre el denunciante y el administrado. Es decir que éste, contrató al denunciante como locador de servicios; estos documentos presentados por el mismo sujeto inspeccionado son los Contratos de Locación de servicios de los años 2012, 2013, 2014, 2015 y 2016 que obran de fojas 326 a 343; Control de Asistencia de personal docente que obra de fojas 179 a 325; Recibos por Honorarios Profesionales emitidos por el accionante que obran de fojas 06 a 24 y de fojas 142 a 178.

Adicionalmente es importante destacar lo que el Tribunal Constitucional ha indicado en el siguiente expediente: EXP. N.° 00931-2012-PA/TC, LAMBAYEQUE

En el acápite Análisis del caso concreto. Numeral 4: Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes, encubierta bajo un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentaron, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad: a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración del demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración al demandante. (lo negrito es nuestro)

De los puntos resaltados, tenemos: b)el accionante ALEXANDER HUERTAS VIDALÓN, tenía un cargo específico, realizar labores de DOCENCIA; c)tuvo un horario de trabajo, tal como consta en las hojas de Control de Asistencia de Personal Docente d)la prestación de sus servicios tuvo cierta duración y continuidad, porque los contratos de locación de servicios fueron renovados desde el año 2012 hasta el año 2016, realizó sus labores de forma continua e ininterrumpida; f)por su trabajo realizado, percibió una remuneración, la cual está acreditada con los recibos por honorarios que adjunta como medios probatorios.

De todo lo anteriormente expuesto, se concluye que, el sujeto inspeccionado protagonizó una relación laboral encubierta con el ex trabajador, Sr. ALEXANDER HUERTAS VIDALÓN, quien como se ha manifestado ha realizado labores de forma permanente, ininterrumpida y bajo los alcances del D.L. N° 728, debiendo habersele pagado los beneficio sociales correspondientes a Compensación por Tiempo de Servicios, Pago de Gratificaciones Legales, Pago de Vacaciones y debió entregarle el Certificado de Trabajo, por el período del 05.12.2011 hasta el 31.03.2016.

Lo antes expuesto, se sustenta en las siguientes normas legales:

RESPECTO AL PAGO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios DECRETO SUPREMO N° 001-97-TR

Artículo 2.- La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación, sin perjuicio de los reintegros que deban efectuarse en caso de depósito insuficiente o que resultare diminuto. Artículo 21.- Los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

Artículo 22.- Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.

Artículo 56.- Cuando el empleador deba efectuar directamente el pago de la compensación por tiempo de servicios o no cumpla con realizar los depósitos que le corresponda, quedará automáticamente obligado al pago de los intereses que hubiera generado el depósito de haberse efectuado oportunamente y en su caso, a asumir la diferencia de cambio, si éste hubiera sido solicitado en moneda extranjera, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente, y de las responsabilidades en que pueda incurrir.

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

Artículo 51.-El empleador deberá acreditar el pago total de la compensación por tiempo de servicios en la forma establecida en el Decreto Legislativo N° 650 dentro de las cuarenta y ocho horas de producido el cese.

RESPECTO DEL PAGO DE LAS GRATIFICACIONES

LEY N° 27735-Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad

Artículo 1.- Objeto y campo de aplicación

La presente Ley establece el derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, a percibir dos gratificaciones en el año, una con motivo de Fiestas Patrias y la otra con ocasión de la Navidad.

Artículo 2.- Monto de las gratificaciones

El monto de cada una de las gratificaciones es equivalente a la remuneración que perciba el trabajador en la oportunidad en que corresponde otorgar el beneficio.

Para este efecto, se considera como remuneración, a la remuneración básica y a todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición. Se excluyen los conceptos contemplados en el Artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios.

Artículo 7.- Gratificación proporcional Si el trabajador no tiene vínculo laboral vigente en la fecha en que corresponda percibir el beneficio, pero hubiera laborado como mínimo un mes en el semestre correspondiente, percibirá la gratificación respectiva en forma proporcional a los meses efectivamente trabajados.

DECRETO SUPREMO N° 005-2002-TR: Dictan normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

Artículo 5.- Gratificación trunca

5.1. El derecho a la gratificación trunca se origina al momento del cese del trabajador, siempre que tenga cuando menos un mes íntegro de servicios.

5.3. La remuneración computable es la vigente al mes inmediato anterior al que se produjo el cese, y se determina conforme lo establece el punto 3.1. de la presente norma.

5.4. La gratificación trunca se paga conjuntamente con todos los beneficios sociales dentro de las 48 horas siguientes de producido el cese.

RESPECTO DEL PAGO POR VACACIONES

DECRETO LEGISLATIVO N° 713- CONSOLIDAN LA LEGISLACIÓN SOBRE DESCANSOS REMUNERADOS DE LOS TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA.

ARTÍCULO 10

El trabajador tiene derecho a treinta días calendario de descanso vacacional por cada año completo de servicios.

ARTÍCULO 15

La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

ARTÍCULO 16

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del descanso.

Artículo 22.- Los trabajadores que cesen después de cumplido el año de servicios y el correspondiente récord, sin haber disfrutado del descanso, tendrán derecho al abono del íntegro de la remuneración vacacional. El récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiere laborado, respectivamente.

DECRETO SUPREMO No 012-92-TR: Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada

Artículo 23.- Para que proceda el abono del récord trunco vacacional el trabajador debe acreditar un mes de servicios a su empleador. Cumplido este requisito el récord trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiera laborado, respectivamente.

RESPECTO A LA ENTREGA DEL CERTIFICADO DE TRABAJO

DECRETO SUPREMO N° 001-96-TR, Reglamento de Ley de Fomento al Empleo

De las Disposiciones Complementarias, Transitorias, Derogatorias y Finales

Tercera.- Extinguido el contrato de trabajo, el trabajador recibirá del empleador, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, un certificado en el que se indique, entre otros aspectos, su tiempo de servicios y la naturaleza de las labores desempeñadas. A solicitud del trabajador se indicará la apreciación de su conducta o rendimiento.

3.4. ANÁLISIS DE PONDERACIÓN DE LAS NORMAS INFRINGIDAS.

Las infracciones, atendiendo a la naturaleza del derecho afectado o del deber infringido son calificadas en: LEVES, GRAVES Y MUY GRAVES. Por su parte, el art. 38º de la Ley, establece que las

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

sanciones se gradúan atendiendo a los siguientes criterios: 1.- Gravedad de la Falta cometida y 2.- Número de Trabajadores afectados. Finalmente, el art. 3º del Decreto Supremo N° 012-2013-TR que modificó el art. 48º del Decreto Supremo N°019-2006-TR, regula la cuantía de las sanciones según se trate de microempresa, pequeña empresa y los que no son ni micro ni pequeña empresa - No MYPE. En el orden de lo expuesto, al administrado le resulta aplicable la escala de multas contemplada para la Pequeña empresa y de acuerdo a la tabla de multas regulado en el D.S. N° 001-2018-TR. Vigente a la fecha de emitida el acta de infracción. En consecuencia, ni la autoridad Inspectiva de Trabajo ni la Autoridad Administrativa de Trabajo cuentan con la facultad para imponer multas inferiores o superiores a los parámetros establecidos en las normas legales antes citadas, con lo que se tiene que en el presente caso se ha actuado con el suficiente criterio de razonabilidad y proporcionalidad. Siendo así, bajo este criterio, esta instancia impone al sujeto inspeccionado la siguiente multa:

CUADRO N° 2

Nº	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	NORMA VULNERADA	TIPIFICACION LEGAL Y CALIFICACION	TRABAJADORES AFECTADOS	TOTAL UIT	MULTA
1	Sociolaboral	Pago de CTS.	- Arts. 2º, 21º, 22º y 56º del D.S. N.º 001-97-TR; Artículo 51º del D.S. N° 003-97-TR	Numeral 24.5 del Art.24º del D.S. 019-2006-TR modificado por D.S.019-2007-TR. INFRACCIÓN GRAVE.	1	0.45 UIT. (1UIT=4,200.00)	S/. 1,890.00
2	Sociolaboral	Pago de GRATIFICACIONES.	- Artículos 1º, 2º, y 7º de la Ley. N° 27735. - Artículo 5º del D.S N° 005-2002-TR.	Numeral 24.4 del Art.24º del D.S. 019-2006-TR modificado por D.S.019-2007-TR. INFRACCIÓN GRAVE.	1	0.45 UIT. (1UIT=4,200.00)	S/. 1,890.00
3	Sociolaboral	Pago de VACACIONES.	Artículo 10º, 15º, 16 y 22º del D.L. N° 713. Artículo 23º del D.S. N° 012-92-TR.	Numeral 24.4 del Art.24º del D.S. 019-2006-TR modificado por D.S.019-2007-TR. INFRACCIÓN GRAVE.	1	0.45 UIT. (1UIT=4,200.00)	S/. 1,890.00
4	Sociolaboral	No entrega de Certificado de Trabajo	3ra. Disp. Compl., Transitoria, Derogatoria y Final del D.S. N° 001-96-TR.	Numeral 23.2 del Art.23º del D.S. 019-2006-TR, modificado por D.S. N° 019-2007-TR. INFRACCIÓN LEVE	1	0.09 UIT. (1UIT=4,200.00)	S/. 378.00
5	Labor Inspectiva	Incumplimiento de Medida Inspectiva de Requerimiento	Art. 5º, Num. 5, Sub Numeral 5.3 y Art. 14º de la Ley N° 28806; Art. 18º del D.S. N° 019-2006-TR	Art. 46º, Num 46.7 del D.S. N° 019-2006-TR, modificado por D.S.019-2007-TR. INFRACCIÓN MUY GRAVE.	1	0.77 UIT. (1UIT=4,200.00)	S/. 3,234.00
				TOTAL			S/. 9,282.00

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 072-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

Por lo expuesto, y en ejercicio de las facultades conferidas por el artículo 41º de la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981.

SE RESUELVE:

Artículo 1º -MULTAR a INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ, con RUC N.º 20107762958, domicilio fiscal en AV. LOS COCOS NRO. 376 URB. CLUB GRAU-DISTRITO, PROVINCIA Y DEPARTAMENTO DE PIURA; por incurrir en infracciones de orden sociolaboral con el monto de S/. 9,282.00 (NUEVE MIL DOSCIENTOS OCHENTAIDÓS Y 00/100 SOLES).¹⁰

Artículo 2º.- Disponer que el monto de la multa, más los intereses de ley, de ser el caso, deberá ser abonado en la ventanilla de Caja del Gobierno Regional Piura-Av. San Ramón S/N Urb. San Eduardo - El Chipe Piura - dentro del tercer día de notificada la presente, bajo apercibimiento de que una vez consentida o firme la resolución tendrá mérito ejecutivo y pasará al área de ejecución respectiva, debiendo comunicar a esta dependencia con el envío del original del respectivo comprobante de pago.

Artículo 3º.- Notificar con la presente Resolución al Administrado INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO CEVATUR PERÚ y al denunciante, de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45 de la Ley N° 28806, concordante con lo establecido en el artículo 53º, numeral 53.3, literal d) del D.S. N° 019-2006-TR10, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo.

Regístrese y Comuníquese.

Fdo. En original: Abog. Rocío del Pilar Ríos Ríos, Subdirectora de Inspección del Trabajo – Dirección de Inspección del Trabajo - Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Piura, lo que notifico a usted, con arreglo a ley.



¹⁰ Contra el presente pronunciamiento resolutivo, procede el recurso de reconsideración y/o apelación, el cual deberá ser interpuesto dentro del plazo de quince días hábiles de su notificación ante esta Sub Dirección de Inspección para el trámite respectivo, conforme a lo señalado en el último párrafo del artículo 55 del D. S. N° 016-2017-TR.