



RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 070-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

EXPEDIENTE SANCIONADOR : **N° 224 -2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT**
PROCEDENCIA : SUB DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DE TRABAJO-DRTPE-PIURA
ORDEN DE INSPECCIÓN : N° 707-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT
ADMINISTRADO : ESTUDIO JURÍDICO JARES & ASOCIADOS S.A.C.
RUC : 20600398840
DOMICILIO : PARQUE 60 NRO. 24 C.H. TALARA
MATERIA : INFRACCIÓN A NORMAS DE ORDEN SOCIOLABORAL.

SUMILLA: Se sanciona a ESTUDIO JURÍDICO JARES & ASOCIADOS S.A.C., con multa por el monto de S/311.00 (TRESCIENTOS ONCE Y 00/100 soles), por incurrir en infracción a norma de orden sociolaboral.

Piura, 18 de noviembre de 2019.

VISTO: La orden de Inspección N° 707-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT¹ de fecha 06 de junio de 2017; el Acta de infracción N° 224-2017-DRTP-PIURA-DIT-SDIT² del 25 de agosto de 2017; Informe Final de Instrucción N° 49-2019-GRP-DRTPE-DIT-SDIT-OI³ del 09 de octubre de 2019 y;

CONSIDERANDO:

1. ANTECEDENTES.

1.1. ACTUACIONES INSPECTIVAS.

Mediante Orden de Inspección N° 707-2017 del 06 de junio de 2017, emitida al amparo del artículo 13° de la Ley N° 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 **ESTUDIO JURÍDICO JARES & ASOCIADOS S.A.C.** (En adelante, **LA ADMINISTRADA**) a fin de verificar el cumplimiento de normas de orden socio laboral, designándose para tal fin al inspector de trabajo Luis Gerardo Poma Bastidas (En adelante, el inspector o inspector comisionado).

Las actuaciones inspectivas realizadas por el inspector comisionado, fueron iniciadas el 17 de julio de 2017⁵ y concluyeron el 21 de agosto de 2017; producto del cual determina que el administrado, incurre en infracción a normas de orden sociolaboral (No pagar íntegra y oportunamente la remuneración insoluta y la remuneración vacacional trunca al trabajador Emilio Seminario Flores). Por Tal motivo, se extendió El acta de Infracción N° 224-2017 (en adelante, el **Acta de Infracción**), proponiendo sanción de multa por el monto de S/ 891.00 (OCHOCIENTOS NOVENTA Y UNO Y 00/100 soles), de acuerdo al siguiente detalle:

CUADRO N° 1

¹ Ver Expediente Inspectivo N° AI-707-2017, a fojas. 05.

² Ver Expediente Sancionador N° PS-224-2017, a fojas. 01-04.

³ Ver Expediente Sancionador N° PS 224-2017, a fojas. 34-40.

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-707-2017, a fojas. 09.

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 070-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

Nº	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	NORMATIVA VULNERADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	TRABAJADORES AFECTADOS	TOTAL UIT	MULTA PROPUESTA
1	Sociolaboral	No Pago de Remuneraciones	Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Art. 52°; D.S. N° 001-98-TR, Art. 18; D.S. N° 003-97-TR, Art. 6°	Numeral 24.4 del Art.24° del D.S. 019-2006-TR modificado por D.S.019-2007-TR. INFRACCIÓN GRAVE.	1	0.11 UIT (1UIT=4,050)	S/. 445.50
2	Sociolaboral	No pagar remuneración vacacional	Artículo 15°, 21°y 22° del D.L. N° 713. Art. 55° del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE	Numeral 24.4 del Art.24° del D.S. 019-2006-TR modificado por D.S.019-2007-TR. INFRACCIÓN GRAVE.	1	0.11 UIT (1 UIT=4,050.00)	S/. 445.50
TOTAL							S/. 891.00

1.2. INICIO DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Iniciado el procedimiento Sancionador, en la fase instructora, el órgano instructor emite la IMPUTACIÓN DE CARGOS N° 38-2018-DRTPE-DIT-SDIT, de fecha 03 de agosto de 2018⁶, notificado el 26 de setiembre de 2019⁷, de conformidad con lo establecido en el numeral 20.1.3 del artículo 20 de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, a nombre del administrado, en mérito al Acta de Infracción N° 224-2017 de fecha 25 de agosto de 2017.

Con fecha 09 de octubre de 2019, la Autoridad Instructora remite a este Despacho el INFORME FINAL DE INSTRUCCIÓN N° 49-2019/GRP-DRTPE-DIT-SDIT-OI, del 09 de octubre de 2019, dándose inicio a la Fase Sancionadora. Con fecha 10 de octubre de 2019, se dispone Notificar el informe de Instrucción a la administrada; 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 53° del Decreto Supremo N° 016-2017-TR,⁸ Notificación que ha sido materializada el 17 de octubre de 2019.

1.3. DESCARGOS DEL ADMINISTRADO.

El Administrado mediante escrito con número de registro 1969 y dentro del plazo de ley, presenta descargos al INFORME FINAL DE INSTRUCCIÓN N° 049-2019/GRP-DRPE-DIT-SDIT-OI, manifestando lo siguiente: 1.-Que con fecha 21 de julio del 2017 se presentó la Sra. Úrsula Rocío Jacinto Reyes como APODERADA del Estudio a una Comparecencia a horas 09:15 a.m. en oficinas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Piura; en la cual ella se presentó con las Pruebas Fehacientes que efectivamente el Sr. Emilio Seminario Flores formó parte de nuestro grupo de

⁶ Ver Expediente Sancionador P.S. 224-2017-DRTPE-PIURA-DPSC-SDNCIHSO a fs. 07.

⁷ Ver Expediente Sancionador P.S. 224-2017-DRTPE-PIURA-DIT-SDIT a fs.23

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 53°. - 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° 070-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

colaboradores en la Sede de Chiclayo (Encargado de Despacho), pero que el señor denunciante no ha podido sostener con su mala fe el no haber acreditado tener VÍNCULO LABORAL continuo y permanente para que nuestra representada pueda acceder al amparo a la ley respecto a sus derechos sociolaborales, teniéndose a la vista que se **LE CANCELÓ Y TAL LO HEMOS ACREDITADO EN SU OPORTUNIDAD ANTE LA MISMA DIRECCIÓN DE TRABAJO, CUANDO SE NOS CITA A COMPARECER.**

2.-Se puso en manifiesto que el Sr. Emilio Seminario Flores en el momento que presenta la denuncia contra el despacho está actuando en Mala Fe; ya que se dio de baja a sus funciones laborales de la zona por el **RETIRO DE CARTERA DE TRABAJO** de la institución **FINANCIERA EFECTIVA**; por ende ya no tendría ningún sentido mantenerlo en la zona cuando el Estudio no tenía ninguna cartera de trabajo para él en ese momento; se probó que una de las causales del retiro de la cartera fue por los bajos indicadores que la zona mantenía y él no pudo mejorar-aunado que no ha podido probar el denunciante con medios de prueba lo contrario a lo ya alegado en la comparecencia que fue realizada en la misma zona de trabajo, aunado que se pudo comprobar que retiran la **CARTERA DE TRABAJO** porque el señor **NO TRABAJABA** siendo negligente y actuando de mala fe ante nuestra representada.

3.-Que, si bien en el momento que se le ofrece el puesto de Encargado a Emilio Seminario Flores por la confianza que se le tenía se le explicó en todo momento que la inversión que estaba realizando el despacho era grande y que todo dependía de sus labores para que la zona se mantenga, se le ofrecía un básico de S/. 850.00 pero todo dependía de su trabajo para concretarlo de lo contrario se le abonaría basado en sus recuperaciones de cartera; es por ello que se generan las aportaciones de S/. 550.00 que se abonan en Caja Piura-Cuenta Personal del señor el día 23.05.2017 y de S/. 400.00 el 04.07.2017 aportaciones que salen a pagar de la zona-Piura (Sede Principal en su momento del Estudio); ya que en la zona de Chiclayo en el período laborado no se logró tener ningún ingreso-todo trabajo fue a pérdida por parte de su persona. 4.-Es por ello que no estamos en acuerdo con la **PROPUESTA DE SANCIÓN**, que se pretende imponer como sanción al incumplimiento del Pago de Beneficios Sociales a favor del Sr. Emilio Seminario Flores; tomando en cuenta que el período el que laboró el señor en todo momento en lugar de dedicar a mejorar sus indicadores de trabajo lo único que logró fue que se dé de **BAJA A LA CARTERA ASIGNADA EN SU ZONA**, aunado que negligentemente no laboraba y en su efecto con su actuar fue **FINANCIERA EFECTIVA** que decide retirarnos como locadores de prestar nuestros servicios, aunado a ello que realizó graves daños colaterales a nuestra representada. **II.-FUNDAMENTOS DE DERECHO:** Que, respecto al pago de los beneficios sociales, como son las gratificaciones trunca, vacaciones trunca y la Compensación por Tiempo de Servicios trunca, **ES PRECISO INDICAR QUE LA EMPRESA SE ENCUENTRA ACOGIDA AL REMYPE, EN CONDICIÓN DE MICROEMPRESA, CON SOLICITUD N° 0001446116-2016 DE FECHA 17.01.2017**, por lo que no nos encontramos en la obligación de pagar gratificaciones, vacaciones y Compensación por Tiempo de Servicios, conforme a lo dispuesto en el D.S. N° 013-2013-PRODUCE, Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial. Siendo que **JARES & ASOCIADOS S.A.C.**, es una MICROEMPRESA por lo tanto no está obligada a pagar beneficios sociales, ya que la misma Ley de la MYPE así lo señala, aunado que la empresa nunca ha superado el máximo de trabajadores para decir que es una empresa que está vulnerando normas de carácter imperativas.

1.4. INFORME FINAL DE INSTRUCCIÓN.

Mediante informe final de Instrucción N° 49-2019/GRP-DRTPE-DIT-SDIT-OI, de fecha 09 de octubre de 2019, la Autoridad Instructora señala: PRIMERO.-Que, la administrada se encuentra inscrita en el REMYPE como MICROEMPRESA desde el 20.01.2017; es un contribuyente Activo y Habido; tiene

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 070-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

como actividad económica principal: "Actividades Jurídicas"; según corre a fojas 07 y 06 del expediente inspectivo respectivamente. SEGUNDO.-Que, la relación laboral entre el accionante y la administrada: "ESTUDIO JURÍDICO JARES & ASOCIADOS S.A.C.", está acreditada, pues se verifica a fojas 4 del expediente inspectivo una Constancia de Trabajo firmada por el Representante Legal de la inspeccionada: José William Jacinto Zavala, donde hace constar que el Sr. Emilio Seminario Flores con DNI N° 44594405, laboró para la administrada como ENCARGADO durante el período del 01.02.2017 al 22.04.2017. Además de ello, se tiene la declaración de la Sra. Lucía Arias Muñoz, identificada con DNI N° 41401930, quien se desempeñaba como administradora de la inspeccionada en la Sede Piura, quien refiere: "(...) que el recurrente se desempeñaba como encargado del Estudio en la ciudad de Chiclayo" (Fs. 10 del expediente AI). TERCERO.-Que, se ha tenido a la vista el expediente inspectivo y se ha podido constatar que la administrada No ha cumplido con acreditar el "Pago íntegro y oportuno de las remuneraciones; así como, el Pago de las Vacaciones Truncas" del período del 01.02.2017 hasta el 22.04.2017, del ex trabajador Sr. Emilio Seminario Flores, razón por la cual, el inspector comisionado ha tenido a bien levantar el Acta de Infracción N° 224-2017 de fecha 25.08.2017.

CUARTO.-Que, al No haberse acreditado el cumplimiento de lo solicitado, ello supone una infracción a las normas sociolaborales que se encuentran tipificadas en el numeral 24.4 del artículo 24° del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, modificado por Decreto Supremo N° 019-2007-TR, que señala como INFRACCIONES GRAVES en materia de relaciones laborales: "(...) 24.4 No pagar íntegra y oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales a los que tienen derecho los trabajadores por todo concepto, así como las reducción de los mismos en fraude a la ley (...)".

Entre sus conclusiones, indica: Se ha llegado a determinar que el empleador ESTUDIO JURÍDICO JARES & ASOCIADOS S.A.C., es plenamente responsable del incumplimiento en el pago íntegro y oportuno de las remuneraciones y del pago de vacaciones truncas a favor del accionante.

Finalmente recomienda la aplicación de multa por infracción a normas de orden sociolaboral.

2. CUESTIONES CONTROVERTIDAS.

La presente resolución tiene por objeto determinar lo siguiente:

Si el administrado incurrió en infracción a normas de orden sociolaboral: Pago de remuneraciones y Pago por concepto de vacaciones truncas. De ser el caso la sanción a imponer al administrado.

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 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

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 070-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

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 ESTUDIO JURÍDICO JARES & ASOCIADOS S.A.C.; mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutivo y conforme a lo estipulado en la Directiva N° 001-207-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 haber incurrido en infracción a normas de orden sociolaboral por no haber cancelado las remuneraciones y la remuneración vacacional trunca, correspondientes al período del 01.02.2017 al 22.04.2017, lo que afecta al trabajador: Emilio Seminario Flores.

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 procede, por los órganos y autoridades administrativas competente para sancionar.

SOBRE LA REMUNERACIÓN

En nuestro ordenamiento legal se ha establecido que, todo trabajo que se realice debe ser compensado. Por consiguiente, la retribución al trabajador por el servicio realizado para un empleador es entendida como un derecho fundamental que, además de su naturaleza alimentaria, tiene una estrecha relación con el derecho a la vida, acorde con el principio-derecho a la igualdad y la dignidad. En consecuencia, el incumplimiento de pago en el momento convenido tiene importancia, porque es la obligación principal del empleador y por el carácter alimenticio de la remuneración, al ser el único medio del trabajador para satisfacer sus necesidades básicas y la de sus familias. Esta característica está reconocida en el artículo 33° de la Constitución Política del Perú, la cual precisa "El trabajador tiene derecho a una remuneración justa y equitativa que procure para él y su familia el bienestar materia y espiritual. Siendo ello así, se tiene que el pago de las remuneraciones es de carácter imperativo por lo que el empleador se encuentra obligado a cumplir, en la oportunidad que corresponde, no estando sujeto a la voluntad, criterio o disponibilidad económica del empleador. En el caso de autos, estando debidamente acreditada la existencia de relación laboral entre las partes durante el periodo del 01 de febrero al 22 de abril de 2017,

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 070-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

corresponde al administrado acreditar haber cumplido con el pago de la remuneración que corresponde.

En un extremo de los argumentos de descargo, el administrado hace referencia a la calidad de trabajo ejecutado por el accionante, pretendiendo con ello justificar y/o atenuar su responsabilidad por la falta de pago de remuneraciones; sin embargo, teniendo en cuenta que a la fecha no existe la referida relación laboral y nuestro ordenamiento legal contiene mecanismos que el empleador bien pudo haber hecho uso de ellos en su oportunidad, no corresponde en este estado pronunciamiento de la Autoridad de Trabajo.

SOBRE EL DESCANSO VACACIONAL

El art. 55º del D.S. N° 013-2013-PRODUCE- establece que el trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable.

Por su parte, el art. 22º del D.Leg. 713 establece que el record trunco será compensado a razón de tantos dozavos y treintavos de la remuneración como meses y días computables hubiese laborado, respectivamente. En esa línea, el argumento expuesto por el administrado en el extremo que señala que al tener la condición de Microempresa no se encuentra en la obligación de pagar vacaciones conforme a lo dispuesto en el D.S. N° 013-2013-PRODUCE, carece de sustento, por lo que siendo así, tratándose de una obligación laboral de imperativo cumplimiento, no habiendo acreditado el administrado haber cumplido con el pago por concepto de vacaciones trucas a favor de Emilio Seminario Flores y considerando que los argumentos de descargo expuestos por el inspeccionado, no desvirtúan ni aportan elementos de juicio que permitan discernir en contrario a lo establecido en el acta de infracción N° 224-2017, resulta procedente admitir la sanción propuesta en el acta de infracción.

Los argumentos señalados líneas arriba encuentran sustento en los siguientes dispositivos legales:

RESPECTO AL PAGO DE LAS REMUNERACIONES

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993

Artículo 24.- Derechos del trabajador: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador.

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

TEXTO ÚNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL

DECRETO SUPREMO N° 003-97-TR

"Artículo 6.- Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

DECRETO SUPREMO N° 013-2013-PRODUCE.- TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE IMPULSO AL DESARROLLO PRODUCTIVO Y AL CRECIMIENTO EMPRESARIAL

Artículo 52º.-Remuneración

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 070-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

Los trabajadores de la microempresa comprendidos en la presente Ley tienen derecho a percibir por lo menos la Remuneración Mínima Vital.

DECRETO SUPREMO N° 001-98-TR

Artículo 18º.- El pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que en este caso permita al trabajador disponer de aquélla en la oportunidad establecida.

El pago se acreditará con la boleta firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquél se haga a través de terceros, sin perjuicio de la entrega de la boleta, correspondiente dentro del plazo establecido en el artículo siguiente.

RESPECTO DEL PAGO DE LAS VACACIONES TRUNCAS

Artículo 15.- La remuneración vacacional es equivalente a la que el trabajador hubiera percibido habitualmente en caso de continuar laborando.

Artículo 21.- En los casos de trabajo discontinuo o de temporada cuya duración fuere inferior a un año y no menor a un mes, el trabajador percibirá un dozavo de la remuneración vacacional por cada mes completo de labor efectiva. Toda fracción se considerará por treintavos; en tal caso se aplica dicha proporcionalidad respecto a la duración del goce vacacional.

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.

DECRETO SUPREMO N° 013-2013-PRODUCE.-

Artículo 55º.- El descanso vacacional

El trabajador de la Micro y Pequeña Empresa que cumpla el récord establecido en el artículo 10º del Decreto Legislativo N° 713, Ley de Consolidación de Descansos Remunerados de los Trabajadores sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, tendrá derecho como mínimo, a quince (15) días calendario de descanso por cada año completo de servicios. En ambos casos rige lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 713 en lo que le sea aplicable.

En ese sentido, en base a la regulación de los instrumentos normativos referidos líneas arriba se permite advertir, que los hechos imputados al administrado se circunscribe en la conducta infractora con la siguiente subsunción legal: Art. 24º, Numeral "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."

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 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, por infracción a normas de orden sociolaboral, a la administrada le resulta aplicable la escala de multas contemplada para la MICROEMPRESA y de acuerdo a la tabla de multas regulado en el D.S. N° 015-2017-TR. Vigente a la fecha de emitida el acta de infracción. En consecuencia, ni la autoridad Inspectiva de Trabajo ni la Autoridad Administrativa de

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 070-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

Trabajo cuentan con la facultad para imponer multas inferiores o superiores a los parámetros establecidos en las normas legales antes citadas.

Sin perjuicio de lo expuesto, en relación al monto de la multa propuesta en el acta de infracción (S/. 891.00), en este estado es conveniente precisar que a través de la Ley N° 30222 del 11 de julio de 2014 que modifica la ley N° 29783, ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, se dispuso que, durante el periodo de tres años, la multa que se imponga no será mayor al 35% de la que resulte de aplicar luego de la evaluación del caso concreto. Mediante Resolución de Superintendencia N° 218-2017-SUNAFIL del 31 de octubre de 2017, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral aprobó criterios normativos en materia legal aplicables al sistema Inspectivo, estableciendo que el beneficio de reducción de multa contenido en el tercer párrafo de la Única Disposición Transitoria de la Ley 30222, se aplica para las órdenes de inspección que hayan sido generadas entre el 12 de julio de 2014 y el 12 de julio de 2017, salvo que las disposiciones sancionadoras posteriores le sean más favorables. En esta línea, no obstante que mediante Decreto Supremo N°001-2018-TR vigente a partir del 11 de enero de 2018, se aprobó una nueva tabla de multas, sin embargo, teniendo en cuenta que la orden de inspección, materia de las diligencias previas al presente procedimiento sancionador- EXP. N° AI-707-2017 ha sido generada el 06 de junio de 2017, resulta más favorable para el inspeccionado aplicar el beneficio de reducción de multa regulado por la Ley 30222, por lo que, en aplicación del criterio recogido por la Resolución de Superintendencia antes referida, corresponde aplicarlo en el presente caso. Siendo así, bajo estos criterios, esta instancia impone al sujeto inspeccionado la siguiente multa:

CUADRO N° 2

Nº	MATERIA	CONDUCTA INFRACTORA	NORMATIVA VULNERADA	TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN	TRABAJADORES AFECTADOS	TOTAL UIT	MULTA
1	Sociolaboral	No Pago de Remuneraciones	Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE, Art. 52°; D.S. N° 001-98-TR, Art. 18; D.S. N° 003-97-TR, Art. 6°	Numeral 24.4 del Art.24º del D.S. 019-2006-TR modificado por D.S.019-2007-TR. INFRACCIÓN GRAVE.	1	0.11 UIT (1UIT=4,050)	S/. 445.50
2	Sociolaboral	No pagar remuneración vacacional	Artículo 15°, 21°y 22° del D.L. N° 713. Art. 55° del Decreto Supremo N° 013-2013-PRODUCE	Numeral 24.4 del Art.24º del D.S. 019-2006-TR modificado por D.S.019-2007-TR. INFRACCIÓN GRAVE.	1	0.11 UIT (1 UIT=4,050.00)	S/. 445.50
							S/. 891.00
						Reducción	Al 35%
				TOTAL			S/311.00

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:

RESOLUCION SUB DIRECTORAL N° 070-2019- DRTPE-PIURA-DIT-SDIT

Artículo 1º -MULTAR a ESTUDIO JURÍDICO JARES & ASOCIADOS S.A.C., con RUC N° 20600398840, domicilio fiscal en PARQUE 60 NRO. 24 C.H. TALARA; por incurrir en infracción a normas de orden sociolaboral, con la suma de S/. 311.00 (TRESCIENTOS ONCE Y 00/100 soles).⁹

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 a la Administrada ESTUDIO JURÍDICO JARES & ASOCIADOS S.A.C., y al denunciante, de conformidad con lo establecido en el literal f) del artículo 45º 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.



⁹ 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.

¹⁰Artículo modificado por el D.S. N° 016-2017-TR.

