



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 165-2019-MTPE/1/20.41

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 23-2020-MTPE/1/20.4

Lima, 27 de enero de 2020.

VISTO: El recurso de apelación y anexos con registro N° 191507-2019 obrante en autos¹, interpuesto por GAFUMEX E.I.R.L (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 409-2019-MTPE/1/20.41², de fecha 29 de octubre de 2019 (en lo sucesivo, la resolución apelada), la cual, fue expedida en el marco del procedimiento sancionador que se le sigue, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806 (en lo subsiguiente, la Ley) y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR³ (en lo posterior, el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

Primero: Que, en mérito al Acta de Infracción N° 720-2018-MTPE/1/20.4⁴ y del Informe Final de Instrucción N° 439-2019-MTPE/1/20.49-IF⁵ el inferior en grado emitió la acotada Resolución Sub Directoral N° 409-2019-MTPE/1/20.41⁶ de fecha 29 de octubre de 2019, mediante la cual, impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/2 095.75 (Dos mil noventa y cinco con 75/100 soles) por incurrir en las siguientes infracciones: 1) No acreditar el pago de las remuneraciones vacacionales generadas en el período 2017-2018 (período trunco); 2) No acreditar la entrega del certificado de trabajo correspondiente al período laborado desde el 07 de marzo de 2017 al 31 de octubre de 2017; 3) No haber cumplido con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 20 de julio de 2018, afectando a un (01) ex trabajador;

Segundo: Que, la Autoridad Administrativa de Trabajo, conforme a lo dispuesto en el numeral 213.2 del Texto Único Ordenado (TUO) de la Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, de aplicación supletoria al presente procedimiento según lo dispuesto en el artículo 43° de la Ley prescribe *“La nulidad de oficio sólo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida. Si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad será declarada por resolución del mismo funcionario (...):”, puede declarar de oficio la nulidad del acto administrativo que incurra en alguna de las causales establecidas en el artículo 10° de la primera norma acotada, reponiendo el estado del mismo, al momento en que se produjera la causal de nulidad, conforme a lo señalado en el artículo 227° de la referida Ley⁷”*

¹ De fojas 53 a fojas 62 de autos.

² De fojas 47 a fojas 49 (vuelta) de autos.

³ Modificado por los Decretos Supremos N° 019-2007-TR, 009-2008-TR, 003-2011-TR, 004-2011-TR, 012-2013-TR, Ley N° 30222, Decreto Supremo N° 010-2014-TR, Decretos Supremos N° 007-2017-TR, 015-2017-TR, 016-2017-TR y 001-2018-TR.

⁴ De fojas 01 a fojas 05 de autos.

⁵ De fojas 29 a fojas 30 (vuelta) de autos.

⁶ De fojas 47 a fojas 49 (vuelta) de autos.

⁷ Artículo 227.- Resolución

227.1 La resolución del recurso estimará en todo o en parte o desestimará las pretensiones formuladas en el mismo o declara su inadmisión.

227.2 Constatada la existencia de una causal de nulidad, la autoridad, además de la declaración de nulidad, resolverá sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello. Cuando sea posible pronunciarse sobre el fondo del asunto, se dispondrá la reposición del procedimiento al momento en que el vicio se produjo.



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 165-2019-MTPE/1/20.41

Tercero: Que, el inciso 4 del artículo 3° del TUO de la LPAG, establece que uno de los requisitos de validez del acto administrativo es que éste se encuentre debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, precisándose en el numeral 6.1 del artículo 6° del referido texto legal, que la motivación debe ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado;

Cuarto: Que, de la revisión de todo lo actuado en el expediente de actuaciones inspectivas de investigación y el procedimiento administrativo sancionador se verifica que con fecha 30 de julio de 2018, el inspector comisionado emitió el acta de infracción N° 720-2018-MTPE/1/20.4, en el cual, calificó la infracción por no acreditar el pago de la remuneración vacacional generadas en el período 2017-2018 (período trunco) con el numeral 24.4 del Reglamento de la Ley N° 28806. En mérito a dicha acta, la autoridad instructora emitió la imputación de cargo N° 121-2019-MTPE/1/20.49-IC⁸ donde se les da la misma calificación a dicha infracción, la cual, fue notificada al inspeccionado con fecha 14 de mayo de 2019⁹.

Quinto: Que, una vez presentado sus descargos por parte de la inspeccionada, la autoridad instructora emite el Informe Final de Instrucción N° 439-2019-MTPE/1/20.49-IF en donde se pronuncia sobre cada una de las infracciones que fueron materia de imputación y mantiene la tipificación realizada en la imputación de cargos sobre la infracción por no pagar la remuneración vacacional; sin embargo, en la resolución materia de impugnación el inferior en grado varía la tipificación de la infracción antes mencionada en atención a lo establecido en el Tema N° 5¹⁰ de la Resolución de Superintendencia N° 154-2019-SUNAFIL, de fecha 08 de mayo de 2019, agravando la infracción conforme a lo dispuesto en el numeral 25.6 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, lo cual, constituye una contravención al principio de defensa¹¹ contenido en el Principio de Observación del Debido Proceso, recogido por el inciso a) del artículo 44° de la Ley, el mismo que, señala que las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que, les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Autoridad Administrativa de Trabajo, debidamente fundada en hecho y en derecho; puesto que, no se puede variar la tipificación de las infracciones en esta etapa del procedimiento sancionador¹², más aun, cuando se ha agravado¹³ la sanción¹⁴ de la referida¹⁵ infracción; tal como se consignó en la imputación de cargos e Informe Final de Instrucción que han sido materia de contradicción por parte de la inspeccionada;

⁸ Obrante de fojas 07 a fojas 08 de autos.

⁹ Conforme se aprecia en la cedula de notificación N° 29292-2019 que obra de fojas 25 de autos.

¹⁰ El incumplimiento de cualquiera de las obligaciones relacionadas al descanso vacacional constituye infracción muy grave en materia de relaciones laborales de acuerdo con lo estipulado en el numeral 25.6 del artículo 25° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

¹¹ El Tribunal Constitucional peruano sostiene que el derecho de defensa consiste en la facultad de que toda persona de contar con el tiempo y los medios necesarios para ejercerlo en todo tipo de procesos, incluidos los administrativos, lo cual implica, entre otras cosas, que sea con anticipación de las actuaciones iniciadas en su contra. (sentencia del 20 de agosto de 2002, recaída en el Expediente N° 0649-2002-AA/TC, Fundamentos jurídicos 24 al 26.

¹² Fase sancionadora.

¹³ Se agravó dicha infracción de grave a muy grave.

¹⁴ La Resolución Sub Directoral N° 409-2019-MTPE/1/20.41 ha agravado dicha sanción de grave a muy grave.

¹⁵ Por no acreditar el pago de la remuneración vacacional



PERÚ

Ministerio de Trabajo
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la Universalización de la Salud”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 165-2019-MTPE/1/20.41

Sexto: Que, en consecuencia, estando a lo señalado en los considerandos precedentes y a lo indicado en el numeral 2) del artículo 10° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444 (LPAG) aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, son vicios del acto administrativo que causan la nulidad de pleno derecho, el defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, y estando a que la Resolución Sub Directoral no ha sido debidamente motivada mediante una relación concreta y directa de los hechos probados y lo actuado en el procedimiento, resulta procedente que este Despacho declare la nulidad de la Resolución Sub Directoral N° 409-2019-MTPE/1/20.41, así como de todos los actos posteriores, dejando a salvo el valor de la documentación que no incida en la nulidad advertida, entre ellos, los presentados en el recurso de apelación, reponiendo el procedimiento al estado en que se encontraba antes de producirse la causal de nulidad, dejando sin efecto la sanción económica impuesta, debiendo el inferior en grado emitir nuevo pronunciamiento con arreglo a Ley y a lo señalado precedentemente;

Que, por lo expuesto y en uso de las facultades conferidas por ley;

SE RESUELVE:

DECLARAR NULA la Resolución Sub Directoral N° 409-2019-MTPE/1/20.41, emitida por la Primera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, que impone multa por la suma total de S/2 095.75 (Dos mil noventa y cinco con 75/100 soles); dejándose sin efecto la sanción económica impuesta y reponiendo el procedimiento al estado en que se encontraba antes de producirse la causal de nulidad, el inferior en grado debe emitir nuevo pronunciamiento dentro del plazo de Ley y a lo señalado precedentemente y en consecuencia devuélvase los de la materia a la oficina correspondiente. Avocándose al presente procedimiento administrativo sancionador el director que suscribe por disposición superior.

HÁGASE SABER. -

ORIGINAL FIRMADO POR EL ABOG. CARLOS HINOSTROZA HINOSTROZA
DIRECTOR (E) DE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO
LO QUE NOTIFICO A USTED CONFORME A LEY

CHH/gvb