



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 227-2018-MTPE/1/20.41

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 44 -2019-MTPE/1/20.4

Lima, 04 FEB. 2019

VISTO: El recurso de apelación y anexos con registro N° 204159-2018 obrante en autos<sup>1</sup>, interpuesto por CORPORACIÓN GMC S.A.C. (en adelante, la inspeccionada) contra la Resolución Sub Directoral N° 459-2018-MTPE/1/20.41, de fecha 12 de noviembre de 2018 (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-TR<sup>2</sup> (en lo posterior, el Reglamento); y,

CONSIDERANDO:

**Primero:** Que, en mérito al Acta de Infracción N° 054-2018-MTPE/1/20.4<sup>3</sup>, el inferior jerárquico emitió la resolución apelada, mediante la cual, impuso multa a la inspeccionada por la suma total de S/24 277.50 (Veinticuatro mil doscientos setenta y siete con 50/100 soles) por incurrir en las siguientes infracciones: 1) No acreditó el registro de planilla electrónica por el periodo laborado desde 31 de julio de 2017; 2) No contar con la Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos con arreglo a ley; 3) No cumplió con la medida de requerimiento de fecha 30 de enero de 2018; afectando con estas infracciones a cuatro (04) trabajadores;

**Segundo:** Que, la inspeccionada, en ejercicio de su derecho constitucional de defensa y a la pluralidad de instancias interpone recurso de apelación, alegando lo siguiente: *i)* Que, niegan la condición de un trabajador a plazo indeterminado cuando claramente siempre han referido que esta persona a quien atribuyen la titularidad de trabajador, realizó servicios en el cargo de auxiliar de reparto dado que, estos servicios solamente se desarrollaron dos veces a la semana solo por una hora o 2 horas al día, precisando que correspondería al régimen part time aplicable al presente caso en virtud del principio de primacía de la realidad; *ii)* Que, atendiendo a los requerimientos y observaciones detectadas por la autoridad administrativa de trabajo, en observancia de las disposiciones legales, presentaron el IPER (Matriz de Identificación de peligros y control de riesgos) de fecha de elaboración 2018, el cual contiene la exposición de los riesgos a los que los trabajadores están expuestos en cada puesto de trabajo, el cual, tendrá que valorarse jurídicamente como elemento probatorio como eximente de responsabilidad de la empresa; *iii)* Que, la empresa no se encuentra dentro de los alcances legales de una micro o pequeña empresa REMYPE, por ello, en el presente caso la competencia del inspector auxiliar César Augusto Gasco Márquez, es totalmente nula; considerando que no se encuentra dentro de sus facultades la supervisión de una empresa de Régimen General y estando a que el supervisor de trabajo no participó en las actuaciones inspectivas; lo cual, amerita la nulidad de todo lo actuado;

**Tercero:** Que, en principio, resulta imperativo tener presente que la Ley, señala que la Inspección de Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral, de la seguridad social, de seguridad y salud en el trabajo, y otras, así como, la de exigir las responsabilidades administrativas que procedan ante eventuales incumplimientos, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, conforme a lo dispuesto en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional de Trabajo-OIT. Asimismo, establece que el Procedimiento Administrativo Sancionador en materia sociolaboral, es el procedimiento administrativo especial de imposición de sanciones, que se inicia

<sup>1</sup> De fojas 58 a 71 de autos.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> De fojas 01 a 3 vueltas de autos.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

#### EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 227-2018-MTPE/1/20.41

siempre de oficio, mediante Acta de Infracción de la Inspección del Trabajo, y se dirige a que los sujetos identificados como responsables de la comisión de infracciones, presenten sus alegaciones y descargos, así como, la adopción de la resolución sancionadora, que proceda, de los órganos y autoridades competentes para sancionar;

**Cuarto:** Que, antes de remitirnos a los argumentos de la inspeccionada, cabe señalar que, en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y por el Principio de Prevención: *“El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral”*<sup>4</sup>. Aunado a ello, por el Principio de Protección: *“Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y social, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a: A) Que, el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable. B) Que, las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores”*<sup>5</sup>;

**Quinto:** Que, sobre lo señalado en el punto *i)* del segundo considerando de la presente resolución, vemos que la inspeccionada persiste en el argumento expuesto en el escrito de descargo respecto que el trabajador Pablo Oré Arias solo trabajaba dos horas dos veces a la semana como auxiliar de reparto; sin embargo, no lo sustenta con documentación idónea; contrariamente a ello, advertimos de las actuaciones inspectivas que el inspector comisionado valoró un contrato de trabajo a tiempo parcial, obrante a fojas 18 de los antecedentes, del cual, se desprende el plazo de duración del contrato, el horario, remuneración diaria, verificándose el vínculo laboral entre la inspeccionada y el trabajador afectado y en este mismo sentido, se pronunció la autoridad instructora en su informe final; en consecuencia, no se ha desvirtuado la conducta infractora en este extremo;

**Sexto:** Que, respecto a lo descrito en el punto *ii)* del segundo considerando de la presente resolución, encontramos que es el mismo fundamento esgrimido en el escrito de descargo, el mismo que ha sido desvirtuado por el inferior jerárquico en el séptimo considerando de la resolución apelada. Debemos tener en cuenta que los trabajadores encontrados en la visita inspectiva al centro de trabajo, tenían el cargo de ayudante, de reparto y vendedor, puestos de trabajo que debieron considerarse en la identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER); de manera que, el documento exhibido por la inspeccionada no cumple los requisitos de ley;

**Séptimo:** Que, en este orden de ideas, es importante precisar que el objetivo principal de contar con el documento IPER es, la promoción y el mantenimiento del más alto grado de seguridad y salud en el trabajo y para conseguir este objetivo, las empresas tienen que poner en práctica medidas de seguridad y salud laboral, basadas en la evaluación de riesgos y en la legislación pertinente. La seguridad y salud en el trabajo es un campo interdisciplinario, que abarca la prevención de riesgos laborales inherentes a cada actividad. Esto implica crear las condiciones adecuadas para evitar al máximo, que se produzcan accidentes de trabajo; por ende, la inspeccionada no cumplió con elaborar su matriz IPER conforme a la metodología utilizada para su valoración, como lo exige la normativa vigente, quedando desvirtuado lo esgrimido en el escrito de apelación;

<sup>4</sup> Acorde a lo establecido en el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 29783.

<sup>5</sup> Acorde a lo establecido en el artículo IX del Título Preliminar de la Ley N° 29783.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”

“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 227-2018-MTPE/1/20.41

Octavo: Que, en cuanto a lo alegado por la inspeccionada en el punto *iii)* del segundo considerando de la presente resolución, a efectos de determinar la competencia con relación al ejercicio de la labor inspectiva en el caso de autos, es preciso tener en cuenta que, de acuerdo a lo previsto en los artículos 2°, 3° y 4° del Decreto Supremo N° 015-2013-TR, los Gobiernos Regionales ejercen la labor inspectiva de trabajo respecto de los empleadores comprendidos en la definición especial de micro empresa, considerando así, a todos aquellos que cuenten entre uno y diez trabajadores registrados en la planilla electrónica<sup>6</sup>; además, para efectos de determinar quienes se encuentran bajo la competencia de los Gobiernos Regionales, se dispuso que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo elabore un listado de microempresas, considerando el promedio de trabajadores registrados en los doce (12) últimos meses anteriores al 30 de junio de cada año; posteriormente, mediante Resolución Ministerial N° 037-2014-TR, se aprobó la transferencia de competencias del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a la SUNAFIL, respecto del ejercicio de la labor inspectiva en el ámbito de Lima Metropolitana, de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 015-2013-TR, a partir del 01 de abril de 2014; por lo que, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo quedó a cargo del ejercicio de la labor inspectiva respecto de los empleadores que se encuentren en la definición especial de microempresa del precitado decreto en el ámbito territorial de Lima Metropolitana; y en atención con lo antes expuesto, se aprobó el “*Listado de Microempresas que son fiscalizadas por los Gobiernos Regionales durante el año 2018*” mediante el artículo 1° de la Resolución Ministerial N° 218-2017-TR, de fecha 25 de julio de 2018<sup>7</sup>; por consiguiente, este Listado determina que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo tiene competencia para ejercer la labor inspectiva de trabajo sobre la inspeccionada al encontrarse dentro del citado Listado y dentro del ámbito territorial de Lima Metropolitana; quedando desvirtuado lo alegado por la inspeccionada en este extremo;

Noveno: Que, es menester indicar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en el ejercicio de su potestad sancionadora, sustenta sus pronunciamientos en virtud de los hechos constatados por los inspectores de trabajo, por lo tanto, lo verificado por los inspectores comisionados merece fe. Sobre el particular, se debe tener presente que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 16<sup>7</sup> y 47<sup>8</sup> de la Ley, los hechos verificados por los Inspectores comisionados, plasmados en el Acta de Infracción, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que pueda aportar la inspeccionada, en uso de su derecho de defensa; en consecuencia, tenemos que las conclusiones de las investigaciones inspectivas a la que el inspector actuante arribó en el presente caso, en el ejercicio regular de sus funciones, se presumen ciertas dado que, la inspeccionada, no ha expuesto fundamento y/o presentado pruebas suficientes que desestimen lo verificado por el inspector, habiéndose valorado debidamente los argumentos de la apelación, sin afectar el derecho de defensa; por lo que, corresponde a este Despacho emitir la confirmatoria de la resolución venida en alzada;

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

SE RESUELVE:

CONFIRMAR la Resolución Sub Directoral N° 459-2018-MTPE/1/20.41, de fecha 12 de noviembre de 2018, emitida por la Primera Sub Dirección de Inspección del Trabajo, la misma que impone multa por la suma total de S/24 277.50 (Veinticuatro mil doscientos setenta y siete con 50/100 soles); habiendo causado estado, toda vez que, contra las resoluciones administrativas de segunda instancia no

<sup>6</sup> Creada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR y sus normas modificatorias y complementarias.

<sup>7</sup> Artículo 16.- Actas de Infracción (...). Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados.

<sup>8</sup> Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción. Los hechos constatados por los servidores de la Inspección del Trabajo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, merecen fe, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.



PERÚ

Ministerio de Trabajo  
y Promoción del Empleo

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

EXPEDIENTE SANCIONADOR N° 227-2018-MTPE/1/20.41

procede medio impugnatorio, al haberse agotado la vía administrativa; en consecuencia, devuélvase los de la materia a la oficina de origen para sus efectos. Avocándose a conocimiento del presente procedimiento, la Directora que suscribe por disposición superior;

HÁGASE SABER.

ORIGINAL FIRMADO POR LA ABOG. JANET  
CORNEJO CABRERA DIRECTORA (e)  
DE LA DIRECCIÓN DE INSPECCIÓN DEL  
TRABAJO.  
LO QUE NOTIFICO A USTED CONFORME A LEY

JCC/mar