



## GOBIERNO REGIONAL AYACUCHO

### Resolución Directoral N° 059 - 2025-GRA/GR-GG-ORADM-ORH

Ayacucho, 24 ENE. 2025

#### VISTO:

El Informe N° 004-2024-GRA/GG-GRDS-DRTPE-DPSC, y los actuados que obran en el Expediente administrativo Disciplinario N° 064-2023-GRA/ST, y;

#### CONSIDERANDO:

Que, el artículo 2° de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales emanan de la voluntad popular. Son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia. Asimismo, el primer párrafo del artículo 44° del mismo marco normativo, referido líneas arriba, dispone que los funcionarios y servidores a cargo de los Gobiernos Regionales, se encuentran sujetos al régimen laboral general aplicable a la administración pública, conforme a la normatividad vigente;

Que, el Título VI del Libro I del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente a partir del 14 de setiembre del 2014, concordante con el Título V de la Ley N° 30057, desarrolla la temática del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil - SERVIR;

Que, asimismo la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 establece que, a partir de su entrada en vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo régimen del servicio civil, conformidad a la Ley N° 30057 y sus normas legales complementarias;

Que, por su parte el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación. En consecuencia, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de Ley N° 30057 se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, con fecha 03 de enero de 2025, el Director (e) de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, eleva el Informe N° 004-2024-GRA/GG-GRDS-DRTPE-DPSC, en relación al expediente

disciplinario N° 064-2023-GRA/ST, y en su calidad de Órgano Instructor, recomienda la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de seis (06) meses, contra el servidor Abog. Miguel Ángel Torres Tipe, en su condición de Sub Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, a fin que se apruebe y oficialice la propuesta efectuada, de ser el caso, conforme a las competencias establecidas en el artículo 93°, numeral 93.1) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con lo dispuesto en el inciso 17.3 del artículo 17° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

### ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

Que, en el **INFORME N° 013-2021-GRA-DRTPE-SDIL-MRCT**, de fecha 10 de mayo de 2021, mediante el cual se pone a conocimiento el informe N° 001-2021-GRA/DRTPE-DPSC-SDIHSOAOOL-MATT, asimismo en el ítem 2, se comunica que la función asignada de proyección de expedientes y los expedientes que no ha subsanado hasta la fecha el servidor Miguel Ángel Torres Tipe, en su condición de ex Sub Director de Inspecciones Laborales encargado, señalando lo siguiente:

*"con memorando N° 013-2021-DRTPE-DPSC-SDILSSTD LGAT de 10 de febrero de 2021, sin registro de sisgado ni cargo de notificación al servidor, la abog. Karel Gutiérrez Vallejos, Sub Director de Inspecciones Laborales, le comunica al servidor Miguel Ángel Torres Tipe que: "asimismo, revisado el acta de entrega de cargo hecha por su personal, se verifica que no existe el rubro de estado situacional de los expedientes, por lo que se solicita subsanarlo en el más breve plazo de manera URGENTE"*

*Que con informe N° 15-2021-GRA-DRTPE-DPSC/SDILSSTD LGAT de fecha 24 de marzo de 2021<sup>1</sup>, la Sub Directora saliente informa: "1.- que, con fecha 08 de enero de 2020, mediante memorando 002-2020-GRA-DRTPE/DIR, se me encargó la Sub Dirección de Inspecciones Laborales. 2.- Que con fecha 21 de enero de 2021, se realizó el acta de entrega y recepción de cargo de los bienes patrimoniales y expedientes por parte del Sub Director de Inspecciones Laborales saliente, y revisada la documentación, esta no contenía el rubro de estado situacional, por lo que con fecha 10 de febrero de 2021, mediante memorando N° 013-2021-DRTPE-DPSC-SDILSSTD LGAT se requiere al Sub Director saliente subsanar dicha información en el menor plazo posible".*

*Que a la fecha tiene un total de 2, 173 expedientes (de acuerdo a la relación sin verificar detalladamente) que no han continuado su trámite desde el 08 de enero de 2020 y se encontraba bajo custodia de una persona con contrato de terceros, arrumados la mayor parte al costado de la entrada a los servicios higiénicos del tercer piso del local, por lo que su despacho deberá evaluar la responsabilidad funcional de los Sub Directores salientes, tomando las medidas correctivas del caso, y evaluar la posibilidad de asignarle funciones remotas de acuerdo al nivel profesional y funciones del servidor Miguel Ángel Torres Tipe (...)"*

### IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

Que, con Carta N° 005-2024-GRA/GG-DRTPE-DPSC, de fecha 27 de febrero del 2024, se comunica el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, contra **Abog. MIGUEL ANGEL TORRES TIPE**, en su condición de Sub Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, por la presunta comisión de falta de carácter disciplinario:

### IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA:

**Abog. MIGUEL ANGEL TORRES TIPE**, en su condición de Sub Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y

<sup>1</sup> Documento redactado dos veces con tenor distinto, uno en dos folios que obra en la Dirección Regional y otro en un folio adjunto en la entrega de su cargo.



Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, ha incurrido en:

**FALTA DE CARÁCTER DISCIPLINARIO descrita en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**, que refiere: *“las demás que señale la ley”*, concordante con el art. 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM, falta por incumplimiento a lo establecido por el numeral 1. Respeto<sup>2</sup>, del Artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; pues ha vulnerado lo dispuesto por el artículo 51° y numeral 53.4.2 del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR (y modificado por el Decreto Supremo N° 015-2017-TR), asimismo el artículo 259° y 253° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley General del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; toda vez que, permitió que opere la caducidad de los expedientes sancionadores de la DRTPE, puesto que, no prosiguió con el trámite de los procedimientos sancionadores iniciados, por más de nueve (09) meses, excepcionalmente ampliables a tres (03), originándose la declaración de caducidad del procedimiento administrativo sancionador, asimismo permitió que opere la prescripción de la potestad sancionadora del Estado, en diversos expedientes sancionadores, que se encontraban a su cargo, ello al haber transcurrido más de cuatro años desde la comisión de los hechos; en los expedientes detallados a continuación:

EXPEDIENTES SANCIONADORES DE LA DRTPE	RESOLUCIONES SUB DIRECTORALES QUE DECLARAN LA PRESCRIPCIÓN DE LOS EXPEDIENTES SANCIONADORES	PERIODO TRANSCURRIDO QUE ACARREA LA PRESCRIPCIÓN
EXP. N° 084-2016	Resolución Sub Directoral N° 295-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 30 de noviembre del 2022.	6 años con 4 meses
EXP. N° 085-2016	Resolución Sub Directoral N° 296-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 30 de noviembre del 2022.	6 años con 4 meses
EXP. N° 131-2016	Resolución Sub Directoral N° 294-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 30 de noviembre del 2022.	6 años con 6 meses
EXP. N° 356-2016	Resolución Sub Directoral N° 288-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 03 de noviembre del 2022.	6 años con 1 mes
EXP. N° 472-2016	Resolución Sub Directoral N° 270-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 17 de octubre del 2022.	5 años con 11 meses
EXP. N° 071-2017	Resolución Sub Directoral N° 279-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 19 de octubre del 2022.	4 años con 11 meses
EXP. N° 073-2016	Resolución Sub Directoral N° 236-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 20 de agosto del 2022.	5 años con 4 meses
EXP. N° 527-2017	Resolución Sub Directoral N° 238-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 26 de julio del 2022.	4 años
EXP. N° 338-2016	Resolución Sub Directoral N° 240-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 31 de agosto del 2022.	5 años con 11 meses
EXP. N° 549-2016	Resolución Sub Directoral N° 252-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 14 de octubre del 2022.	4 años con 7 meses
EXP. N° 117-2016	Resolución Sub Directoral N° 258-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 04 de octubre del 2022.	6 años con 3 meses
EXP. N° 358-2016	Resolución Sub Directoral N° 261-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 04 de octubre del 2022.	5 años con 10 meses
EXP. N° 528-2016	Resolución Sub Directoral N° 267-2022-GRA-DRTPE-DPSC-	5 años con 6 meses

<sup>2</sup> Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Artículo 6°. Principios de la Función Pública.

1. Respeto. **“Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento”.**



	SDLSSTDLGAT, de fecha 29 de setiembre del 2022.	
EXP. N° 368-2016	Resolución Sub Directoral N° 268-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 04 de octubre del 2022.	5 años con 9 meses
EXP. N° 666-2015	Resolución Sub Directoral N° 249-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 13 de octubre del 2022.	6 años con 8 meses

Asimismo, el Procesado, permitió que opere la prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta, en diversos expedientes sancionadores de la DRTPE, ello al haber transcurrido más de dos (02) años desde la comisión de los hechos (emisión del acto que impone sanción); en los expedientes detallados a continuación:

EXPEDIENTES SANCIONADORES DE LA DRTPE	RESOLUCIONES SUB DIRECTORALES QUE DECLARAN LA PRESCRIPCION DE LOS EXPEDIENTES SANCIONADORES	PERIODO TRANSCURRIDO QUE ACARREA LA PRESCRIPCION
EXP. N° 042-2017	Resolución Sub Directoral N° 226-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 19 de setiembre del 2022.	4 años con 8 meses
EXP. N° 258-2017	Resolución Sub Directoral N° 233-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 22 de setiembre del 2022.	4 años con 8 meses
EXP. N° 145-2017	Resolución Sub Directoral N° 234-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 14 de setiembre del 2022.	4 años con 8 meses
EXP. N° 072-2017	Resolución Sub Directoral N° 225-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 23 de setiembre del 2022.	3 años con 11 meses
EXP. N° 026-2017	Resolución Sub Directoral N° 220-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 23 de setiembre del 2022.	4 años con 7 meses
EXP. N° 70-2016	Resolución Sub Directoral N° 292-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 24 de noviembre del 2022.	5 años
EXP. N° 418-2016	Resolución Sub Directoral N° 299-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 24 de noviembre del 2022.	4 años
EXP. N° 487-2016	Resolución Sub Directoral N° 298-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 28 de noviembre del 2022.	4 años
EXP. N° 022-2017	Resolución Sub Directoral N° 269-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 18 de octubre del 2022.	4 años con 8 meses
EXP. N° 023-2017	Resolución Sub Directoral N° 273-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 18 de octubre del 2022.	4 años con 8 meses
EXP. N° 024-2017	Resolución Sub Directoral N° 271-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 18 de octubre del 2022.	4 años con 8 meses
EXP. N° 025-2017	Resolución Sub Directoral N° 282-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 18 de octubre del 2022.	4 años con 8 meses
EXP. N° 028-2017	Resolución Sub Directoral N° 274-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 18 de octubre del 2022.	4 años con 10 meses
EXP. N° 029-2017	Resolución Sub Directoral N° 272-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT, de fecha 18 de octubre del 2022.	4 años con 10 meses

Cabe precisar que, la propuesta de multa contenida en las actas de infracción de cada expediente prescrito por inacción administrativa asciende a un monto total de un millón cuatrocientos noventa y seis mil veintitrés con 75/100 (S/ 1'496,023.75) soles.

**NORMA JURÍDICA VULNERADA:**

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.**
- Artículo 85°.- Faltas de Carácter Disciplinario.**



Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

**Inciso q)** "Las demás que señale la ley".

En concordancia con lo dispuesto por el Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM.

**Artículo 100°.-** Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

*"También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título".*

**Falta por incumplimiento de la Ley N°27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública:**

**Artículo 6°.** – Principios de la Función Pública

### 1. Respeto

*"Adecua su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos y al debido procedimiento".*

#### ➤ Norma vulnerada

**Que el procesado actuó en inobservancia a lo emanado por el Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR (y modificado por el Decreto Supremo N° 015-2017-TR)**

**Artículo 51°.- prescripción:** "La facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (4) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General"

**Artículo 53°.- Tramite del Procedimiento Sancionador.**

**Numeral 53.4.2:** "El plazo máximo para resolver el procedimiento sancionador es de nueve (9) meses calendarios contados desde la fecha de la notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3) meses calendario, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento".

#### ➤ Asimismo, habría actuado en inobservancia ha lo emanado por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley General del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**Artículo 259°** Caducidad administrativa del procedimiento sancionador

1. "El plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciados de oficio es de nueve (9) meses contados desde la fecha de notificación de la imputación de cargos. Este plazo puede ser ampliado de manera excepcional, como máximo por tres (3)



meses, debiendo el órgano competente emitir una resolución debidamente sustentada, justificando la ampliación del plazo, previo a su vencimiento. La caducidad administrativa no aplica al procedimiento recursivo. Cuando conforme a ley las entidades cuenten con un plazo mayor para resolver la caducidad operará al vencimiento de este”.

2. “Transcurrido el plazo máximo para resolver, sin que se notifique la resolución respectiva, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archivo”.

### **Artículo 253.- Prescripción de la exigibilidad de las multas impuestas**

“(…). En caso de no estar determinado, la prescripción se produce al término de dos (2) años computados a partir de la fecha en que se produzca cualquiera de las siguientes circunstancias:”

- a) “Que el acto administrativo mediante el cual se impuso la multa, o aquel que puso fin a la vía administrativa, quedó firme”.

### **HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE LA SUSTENTAN:**

#### **HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA**

Que, el procesado, incurrió en inacción administrativa, en los expedientes sancionadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Gobierno Regional de Ayacucho y en consecuencia se emitieron las Resoluciones Directorales que declaran la prescripción y la caducidad, en ese sentido se detalla los medios probatorios correspondiente.

Que, a fojas 222 al 225 obra el **INFORME N° 147-2022-GRA-DRTPE-AYAC-DPSC-SDILSSTDGAT**, de fechas 03 de noviembre del 2022, mediante el cual se comunica y eleva copias fedatadas de 18 expedientes administrativos sancionadores que se encuentran prescritos por inacción administrativa, ello en mérito al informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, emitido por el consultor especializado en derecho laboral. Al respecto cabe precisar que de los 18 expedientes administrativos sancionadores, se está instaurando proceso administrativo disciplinario sobre 05 expedientes, toda vez que, no se puede instaurar proceso administrativo disciplinario por inacción administrativa de los expedientes N° 635-2016, 99-2016, 390-2016, 415-2016, 593-2016, 594-2016, 689-2016, 586-2015, 34-2014, 27-2014, 07-2014, 279-2014, 559-2014, a razón que, ha prescrito los hechos (exigibilidad del cobro de la sanción impuesta, fueron en el año 2014, 2015 y 2016) y la inacción que prescribió en el año 2019, 2020, 2021, ello conforme al cómputo del plazo de los tres (03) años de la comisión de los hechos previstas en el artículo 94° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (cabe precisar que se está considerando el plazo de suspensión por la COVID-19). Asimismo, es de precisar que dichos expedientes prescribieron después de dos (02) años de quedar firme la resolución de sanción (imposición de multa). Se precisa que, en relación a los cinco expedientes 34-2014, 27-2014, 07-2014, 279-2014, 559-2014, ya se remitieron copia de sus actuados a la procuraduría pública regional, a través de Resolución Gerencial General Regional N° 361-2023/GRA-GR-GG.

Que, a fojas 2314 al 2317 obra el **INFORME N° 171-2022-GRA-DRTPE-AYAC-DPSC-SDILSSTDGAT**, de fechas 28 de diciembre del 2022, mediante el cual se comunica y eleva copias fedatadas de 43 expedientes administrativos sancionadores



que se encuentran prescritos por inacción administrativa, ello en mérito al informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, emitido por el consultor especializado en derecho laboral. Al respecto cabe precisar que de los 43 expedientes administrativos sancionadores, se está instaurando proceso administrativo disciplinario sobre 16 expedientes, toda vez que, no se puede instaurar proceso administrativo disciplinario por inacción administrativa de los expediente N°s 300-2008, 253-2011, 180-2012, 261-2012, 481-2012, 077-2013, 107-2013, 248-2013, 333-2013, 342-2013, 425-2013, 001-2014, 035-2014, 037-2014, 053-2014, 314-2014, 341-2014, 486-2014, 539-2014, 028-2015, 049-2015, 148-2015, 677-2015, 690-2015, 696-2015, 359-2016, a razón que, ha prescrito los hechos (exigibilidad del cobro de la sanción impuesta y potestad sancionadora) de inacción administrativa en los años 2015, 2018, 2019, 2021 y 2022; ello conforme al cómputo del plazo de los tres (03) años de la comisión de los hechos previstas en el artículo 94° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, (cabe precisar que se está considerando el plazo de suspensión por la COVID-19). Asimismo, es de precisar que dichos expedientes caducaron después de un (01) año de notificado el Acta de Infracción respectivos, **que fueron en los años 2009, 2012, 2013, 2015 y 2016.**

Que, a fojas 1736 al 1738 obra el **INFORME N° 168-2022-GRA-DRTPE-AYAC-DPSC-SDILSSTDGAT**, de fechas 20 de diciembre del 2022, mediante el cual se comunica y eleva copias fedatadas de 44 expedientes administrativos sancionadores que se encuentran prescritos por inacción administrativa, ello en mérito al informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, emitido por el consultor especializado en derecho laboral. Al respecto cabe precisar que, de los 44 expedientes administrativos sancionadores, se está instaurando proceso administrativo disciplinario sobre 9 expedientes, toda vez que, no se puede instaurar proceso administrativo disciplinario por inacción administrativa de los expediente N°s 92-2016, 382-2015, 307-2015, 33-2014, 515-2014, 64-2014, 236-2014, 320-2014, 526-2014, 498-2014, 266-2014, 142-2014, 128-2014, 267-2014, 426-2013, 253-2013, 240-2013, 2013-2013, 370-2013, 19-2013, 103-2013, 157-2013, 201-2013, 226-2013, 402-2013, 285-2012, 384-2012, 475-2012, 532-2011, 233-2011, 490-2011, 07-2011, 08-2011, 186-2011, 70-2008, a razón que, ha prescrito los hechos (exigibilidad del cobro de la sanción impuesta y potestad sancionadora) en los años 2015, 2018, 2020, 2021, 2022, ello conforme al cómputo del plazo de los tres (03) años de la comisión de los hechos previstas en el artículo 94° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, (cabe precisar que se está considerando el plazo de suspensión por la COVID-19). Asimismo, es de precisar que dichos expedientes caducaron después de un (01) año de notificado el Acta de Infracción respectivos, **que fueron en los años 2009, 2012, 2014, 2015, 2016.**

Que, a fojas 1296 al 1298 obra el **INFORME N° 148-2022-GRA-DRTPE-AYAC-DPSC-SDILSSTDGAT**, de fechas 03 de noviembre del 2022, mediante el cual se comunica y eleva copias fedatadas de 15 expedientes administrativos sancionadores que se encuentran prescritos por inacción administrativa, ello en mérito al informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, emitido por el consultor especializado en derecho laboral. Al respecto cabe precisar que de los 15 expedientes administrativos sancionadores, no se está instaurando proceso administrativo disciplinario, toda vez que, no se puede instaurar proceso administrativo disciplinario por inacción administrativa de los expediente N°s 432-2017, 588-2015, 587-2015, 184-2014, 373-2013, 167-2013, 251-2013, 112-2013, 357-2013, 33-2013, 224-2013, 365-2013, 72-2013, 401-2012, 873-2010, a razón que, ha prescrito los hechos (exigibilidad del cobro de la sanción impuesta y potestad sancionadora) en los años 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, , ello conforme al cómputo del plazo de los tres (03) años de la comisión de los hechos previstas en el



artículo 94° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, (cabe precisar que se está considerando el plazo de suspensión por la COVID-19). Asimismo, es de precisar que dichos expedientes caducaron después de un (01) año de notificado el Acta de Infracción respectivos.

Que, a fojas 1053 al 1071 obra el **INFORME N° 001-2021-AHZB**, de fecha 17 de noviembre de 2021, con el cual se informa el diagnóstico situacional de 2,095 Expedientes Administrativos Sancionadores de la Sub Dirección de Inspecciones de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, determinando en el ítem 1.2. que: existe 268 expedientes administrativos sancionadores pertenecientes a los años 2008, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, y 2016 que de acuerdo al artículo 51° del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, aprobado mediante Decreto Supremo N° 019-2006-TR con sus modificatorias, se determinó que habiendo transcurrido más de 4 años desde el inicio del procedimiento administrativo sancionador, han prescrito, limitando toda posibilidad de proseguir el trámite sancionador. Asimismo, en el ítem 1.3. refiere que: existe un total de 46 expedientes administrativos sancionadores de los años 2017, salvo 05 expedientes de los años 2018 y 02 expedientes del año 2019, que habiendo transcurrido más de 09 meses, sin ampliación alguna, se entiende automáticamente caducado administrativamente el procedimiento y se procederá a su archivo.

Que, a fojas 374 al 377 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 295-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 30 de noviembre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo e infracción a la labor inspectiva incurridas por el sujeto responsable, **CONSORCIO RUTVEL**; (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de novecientos cincuenta y un mil novecientos cincuenta (S/. 39,500.00) soles); por lo que corresponde archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 084-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la presente resolución, que establece lo siguiente:

*“Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 048-2016-DRTPEA se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 046-2016-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL, de fecha 20 de mayo de 2016 el día 15-07-2016 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 06 años con 04 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo “la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)” y habiendo transcurrido 06 años, 04 meses ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...).”* Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. *“(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...).”*

Que, a fojas 365 al 367 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 296-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 30 de noviembre del 2022, mediante



el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción en materia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo e infracción a la labor inspectiva incurridas por el sujeto responsable, **CONSORCIO RUTVEL**; (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de novecientos cincuenta y un mil novecientos cincuenta (S/. 79,000.00) soles); por lo que corresponde archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 085-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la presente resolución, que establece lo siguiente:

*"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 049-2016-DRTPEA se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 047-2016-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL, de fecha 20 de mayo de 2016 el día 15-07-2016 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 06 años con 04 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 06 años, 04 meses ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y lo caducidad de los mismo (...)". Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)"*

Que, a fojas 356 al 358 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 294-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 30 de noviembre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolaborales incurridas por el sujeto responsable **INGENIERIA Y CONSTRUCCION PERUANA SAC**. (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de cuarenta y siete mil cuatrocientos (S/. 47,400.00) soles); por lo que corresponde archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 131-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 43-2016-GR-AYAC-DRTPE-DPSC/IT-LRM se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 043-2016-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL, de fecha 13 de octubre de 2016 el día 18-05-2016 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 05 años con 09 mes para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 06 años con 06 meses ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y lo caducidad de los mismo (...)". Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución*



también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)".

Que, a fojas 330 al 332 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 288-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT**, de fecha 03 de noviembre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a la labor inspectiva incurridas por el sujeto responsable, **PERU TRADE CORPORATION SOCIEDAD ANONIMA CERRADA** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de once mil ochocientos cincuenta (S/. 11,850.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 356-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 086-2016 se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 079-2016-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSO AOL/SIT-PS-AFI el día 30-10-2017 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 06 años, 01 mes para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 06 años, 01 mes ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...)". Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)".

Que, a fojas 287 al 290 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 270-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT**, de fecha 17 de octubre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolaborales y a la labor inspectiva incurridas por el sujeto responsable, **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de treinta un mil seiscientos (S/. 31,600.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 472-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 108-2016 se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 089-2016-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSO AOL de fecha 09 de noviembre del 2016 el día 15-11-2016 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 05 años y 11 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la



Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 05 años, 11 meses ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZZ de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...). Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)"

Que, a fojas 232 al 234 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 279-2022- GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 19 de octubre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolaborales y a la labor inspectiva incurridas por el sujeto responsable **CONSORCIO QUINUA** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de ciento trece mil cuatrocientos (S/. 113,400.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 071-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 037-2017-GR-AYAC-DRTPE-DPSC/IT, se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 072-2017-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL de fecha 24 de noviembre de 2017 el día 24-04-2017 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 04 años, 11 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 04 años, 11 meses ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZZ de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...). Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)"

Que, a fojas 1049 al 1052 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 236-2022- GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 20 de agosto del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolaborales y a la labor inspectiva incurridas por el sujeto responsable **FINANCIERA CREDINKA S.A.** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de veinte mil doscientos cincuenta (S/. 20,250.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento

administrativo sancionador (EXP. N° 073-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 037-2017-GR-AYAC-DRTPE-DPSC/IT se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 040-2017-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSO AOL de fecha 06 de abril de 2017 el día 17-04-2017 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 05 años y 04 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 05 años, 04 meses ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...)". Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)"*

Que, a fojas 1043 al 1046 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 238-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTDLGAT**, de fecha 26 de julio del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolabores y a la labor inspectiva incurridas por el sujeto responsable **AUTO GAS S.A.C.** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de cincuenta y un mil trescientos cincuenta (S/. 51,350.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 527-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 116-2016, se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 106-2016-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSO AOL de fecha 12 de diciembre de 2016 el día 25-07-2018 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 04 años para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 04 años, ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...)". Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)"*



Que, a fojas 1033 al 1035 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 240-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 31 de agosto del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolabores y a la labor inspectiva incurrida por el sujeto responsable **SECURITY AND GENERAL SERVICE S.R.L.** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de setenta mil cincuenta con 00/100 (S/. 75,050.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 338-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 99-2016-DRTPEA se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 084-2016-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL, de fecha 03 de octubre de 2016, el día 21-11-2016 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 05 años y 11 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 05 años, 11 meses ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...)". Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)"

Que, a fojas 1024 al 1026 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 252-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 14 de octubre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolabores y a la labor inspectiva incurrida por el sujeto responsable **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITOP LLAMKASUN PERU** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de treinta y nueve mil quinientos (S/. 39,500. soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 549-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 118-2016-DRTPEA se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 112-2016-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL, de fecha 23 de noviembre de 2016, el día 21-07-2018 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 04 años y 07 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 04 años, 07 meses ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la



emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...). Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)."

Que, a fojas 1018 al 1020 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 258-2022- GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 04 de octubre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolabores y la labor inspectiva incurridas por el sujeto responsable **ENERLETRIC INGENIEROS S.A.C.** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de once mil ochocientos cincuenta (S/. 11,850.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 117-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 47-2016-DRTPEA se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 048-2016-GRAS/GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL, de fecha 01 de junio de 2016 el día 21-06-2016 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 06 años con 03 meses, para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 06 años con 03 meses ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...). Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)."

Que, a fojas 1014 al 1016 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 261-2022- GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 04 de octubre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolabores incurridas por el sujeto responsable **INGENIERIA Y CONSTRUCCION PERUANA S.A.C.**, (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de cincuenta y cinco mil trescientos (S/. 55,300.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 358-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:



"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 0110-2016-DRTPEA se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 091-2016-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL, de fecha 11 de noviembre de 2016, fue notificado al administrado el día 23-11-2016 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 05 años con 10 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 05 años con 11 meses, ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZZ de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y/o caducidad de los mismo (...)". Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)"

Que, a fojas 1003 al 1005 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 267-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 29 de setiembre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolaborales incurridas por el sujeto responsable **INTIGAS CORPORACION S.A.C.** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de ciento setenta y tres mil ochocientos (S/. 173,800.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 528-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 124-2016-GR-AYAC-DRTPE-DPSC7IT-LRM se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 117-2016-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL, de fecha 21 de marzo de 2017, el día 21-03-2017 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 05 años y 06 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 05 años, 06 meses ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZZ de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y/o caducidad de los mismo (...)". Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)"

Que, a fojas 997 al 999 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 268-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 04 de octubre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional,



Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a la labor inspectiva incurridas por el sujeto responsable **MUNICIPALIDA PROVINCIAL DE HUAMANGA**. (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de ciento seis mil seiscientos cincuenta (S/. 106,650.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 368-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 113-2016 se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 094-2015-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL, de fecha 22 de noviembre de 2016 el día 16-12-2016 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 05 años con 09 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 05 años con 09 meses, ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...)". Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...)"*

Que, a fojas 973 al 975 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 249-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSSTD LGAT**, de fecha 13 de octubre del 2022, mediante el cual en su artículo segundo se declara: la Prescripción del ejercicio de la potestad sancionadora de la Sub Dirección de Inspecciones, Higiene, Seguridad Ocupacional, Asesoría y Orientación Legal sobre la infracción a las normas sociolaborales incurridas por el sujeto responsable **RIVERA DIAZ SATURNINO** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de diecinueve mil doscientos cincuenta (S/. 19,250.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 666-2015) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 5.6 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"Al respecto, se procede a realizar el cómputo para determinar si corresponde o no la prescripción del procedimiento administrativo sancionador; el Acta de Infracción N° 097-2015 se notificó al administrado mediante Auto Sub Directoral N° 145-2015-GRA-GRDS/DRTPE-DPSC-SDIHSAOL, de fecha 07 de diciembre 2015 el día 20-01-2016 y contabilizando el tiempo ha transcurrido 06 años con 08 meses para iniciar y proseguir con el procedimiento sancionador y conforme el artículo 51 del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo "la facultad de la autoridad inspectiva para determinar la existencia de infracciones en materia sociolaboral a que se refiere el artículo 13 de la Ley prescribe a los cuatro (04) años y se determina conforme a lo establecido en el artículo 250 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)" y habiendo transcurrido 06 años con 08 meses, ha prescrito el procedimiento sancionador, al advertir que superó el periodo para el ejercicio de la potestad administrativa esto es de 04 años, respectivamente. Asimismo, en consideración a lo recomendado mediante el informe N° 001-2021-AHZB de fecha 17 de noviembre del 2021, el consultor especializado en derecho laboral, insta a esta dependencia a proseguir con la emisión de los actos administrativos disponiendo la prescripción y /o caducidad de los mismo (...)". Asimismo, cabe precisar que en el artículo primero de la resolución también declara la caducidad del procedimiento administrativo sancionador del citado expediente. "(...) pues de acuerdo al artículo 259° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, el plazo para resolver los procedimientos sancionadores iniciado de oficio será de nueve (09) meses contados desde la fecha de notificación de acta de infracción y este plazo podrá ser ampliado de manera excepcional por tres (03) meses; el presente expediente administrativo habría excedido en demasía el plazo para emitir un*



pronunciamiento respectivo, debiendo emitirse el acto administrativo disponiendo la caducidad del procedimiento administrativo (...).

Que, a fojas 220 al 221 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 226-2022-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 19 de setiembre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO VRAE - PERU** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de SETENTA mil ochocientos setenta cinco con 00/100 (S/. 70,875.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 042-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"(...) La Resolución Sub Directoral N° 003-2018-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSAOL de fecha 09 de enero de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 70,875.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años y 8 meses desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzosa), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC.*

Que, a fojas 207 al 209 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 233-2022-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 22 de setiembre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra **CASA FALCONI PILAR HEIDE "MYSTIC SPA"** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de dos mil veinticinco con 00/100 (S/. 13,668.75) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 258-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"(...) La Resolución Sub Directoral N° 001-2018-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSAOL de fecha 05 de enero de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 13,668.75, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años y 8 meses, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzosa), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC".*

Que, a fojas 192 al 194 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 234-2022-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 14 de setiembre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra **INGENIERIA Y GEOTECNIA CONSULTORES Y CONTRATISTA E.I.R.L.** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de trece mil seiscientos sesenta y ocho con 75/100 (S/. 2,025.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 145-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"(...) La Resolución Sub Directoral N° 058-2017-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSAOL de fecha 26 de diciembre de 2017, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 2,025.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años y 8 meses, de haberse*



declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzosa), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC”.

Que, a fojas 177 al 178 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 225-2022-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 23 de setiembre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra **CONSORCIO QUINUA** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de doscientos sesenta y siete mil trescientos con 00/100 (S/. 267,300.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 072-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*“(…) La Resolución Sub Directoral N° 028-2018-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSOAL de fecha 05 de octubre de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 267,300.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 3 años y 11 meses, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzosa), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC”.*

Que, a fojas 164 al 165 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 220-2022-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 23 de setiembre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra **EMPRESA DE INTERMEDIACION LABORAL “EQUIPO A” S.A.C.** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de trece mil setecientos setenta y siete con 00/100 (S/. 13,770.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 026-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*“(…) La Resolución Sub Directoral N° 013-2018-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSOAL de fecha 19 febrero de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 267,300.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 5 años, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzosa), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC”.*

Que, a fojas 383 al 384 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 292-2022-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 24 de noviembre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra **COOPERATIVA DE AHORRO Y CREDITO COMERCIANTES EMPRENDEDORAS** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de treinta y nueve mil quinientos y siete con 00/100 (S/. 39,500.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo



sancionador (EXP. N° 070-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"(...) La Resolución Sub Directoral N° 048-2017-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSAOL de fecha 10 de noviembre de 2017, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 39,500.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 5 años, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2019), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzosa), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC".*

Que, a fojas 308 al 310 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 299-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 24 de noviembre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra **CONSORCIO MORGAN DEL ORIENTE SAC.** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de treinta y nueve mil quinientos y siete con 00/100 (S/. 132,325.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 418-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"(...) La Resolución Sub Directoral N° 031-2018-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSAOL de fecha 19 de octubre de 2019, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 132,325.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2019), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzosa), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC".*

Que, a fojas 308 al 310 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 298-2022-GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 28 de noviembre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra **SERVICIO DE AGUA POTABLEYN ALCANTARILLADO DE AYACUCHO** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de treinta y nueve mil quinientos con 00/100 (S/. 39,500.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 487-2016) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"(...) La Resolución Sub Directoral N° 072-2018-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSAOL de fecha 28 de noviembre de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 39,500.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años, de haberse declarado consentida (segunda instancia) y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzosa), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC".*



Que, a fojas 270 al 271 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 269-2022-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 18 de octubre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra la **EMPRESA DE INTERMEDIACION LABORAL "EQUIPO A" SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de seis mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 (S/. 6,885.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 022-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"(...) La Resolución Sub Directoral N° 010-2018-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSAOL de fecha 16 de febrero de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 6,885.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años con 8 meses, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzada), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC".*

Que, a fojas 262 al 263 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 273-2022-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 18 de octubre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra la **EMPRESA DE INTERMEDIACION LABORAL "EQUIPO A" SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de seis mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 (S/. 6,885.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 023-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"(...) La Resolución Sub Directoral N° 009-2018-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSAOL de fecha 16 de febrero de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 6,885.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años con 8 meses, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzada), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC".*

Que, a fojas 258 al 259 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 271-2022-  
GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 18 de octubre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra la **EMPRESA DE INTERMEDIACION LABORAL "EQUIPO A" SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de seis mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 (S/. 6,885.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 024-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"(...) La Resolución Sub Directoral N° 011-2018-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSAOL de fecha 16 de febrero de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la*



suma de S/. 6,885.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años con 8 meses, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzada), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC”.

Que, a fojas 251 al 252 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 282-2022- GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 18 de octubre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra la **EMPRESA DE INTERMEDIACION LABORAL “EQUIPO A” SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de seis mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 (S/. 6,885.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 025-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*“(…) La Resolución Sub Directoral N° 012-2018-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSOAOOL de fecha 19 de febrero de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 6,885.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años con 8 meses, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzada), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC”.*

Que, a fojas 251 al 252 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 274-2022- GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 18 de octubre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra la **EMPRESA DE INTERMEDIACION LABORAL “EQUIPO A” SOCIEDAD ANONIMA CERRADA**, (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de seis mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 (S/. 6,885.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 028-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*“(…) La Resolución Sub Directoral N° 019-2018-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSOAOOL de fecha 01 de agosto de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 6,885.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años con 10 meses, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzada), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC”.*

Que, a fojas 240 al 241 obra la **RESOLUCIÓN SUB DIRECTORAL N° 272-2022- GRA-DRTPE-DPSC-SDLSTDLGAT**, de fecha 18 de octubre del 2022, mediante el cual, en el artículo primero resuelve: Declarar de oficio la Prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta contra la **EMPRESA DE**



**INTERMEDIACION LABORAL "EQUIPO A" SOCIEDAD ANONIMA CERRADA,** (la suma de la sanción propuesta asciende a un monto total de seis mil ochocientos ochenta y cinco con 00/100 (S/. 6,885.00) soles); correspondiendo archivar el presente procedimiento administrativo sancionador (EXP. N° 029-2017) por los fundamentos expuestos precedentemente en el punto 4.3 de la resolución, que establece lo siguiente:

*"(...) La Resolución Sub Directoral N° 020-2018-GRA-DRTPE-DPSC-SDIHSOAL de fecha 01 de agosto de 2018, mediante el cual se resuelve imponer al administrado una sanción ascendente a la suma de S/. 6,885.00, sin embargo, se observa que ha transcurrido 4 años con 10 meses, de haberse declarado consentida y desde que emitió el último acto administrativo y que el Sub Director encargado de la Sub Dirección de Inspección Laborales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de aquel periodo (2018), no remitió la presente causa a la instancia pertinente para el inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de la ejecución forzada en contra del sujeto responsable, acarreado de esa manera la inacción administrativa por parte de la autoridad competente de aquel entonces, al no proseguir con el trámite del procedimiento administrativo (inicio del procedimiento de ejecución coactiva y/o inicio de ejecución forzosa), conforme lo establece la Ley 26979 – Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva y el RLPEC".*

### PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, con de fecha 19 de febrero de 2024, se remitió a la Dirección de Prevención y Solución de Conflictos de la Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho – Gobierno Regional de Ayacucho, el Informe de Precalificación N° 041-2024-GRA/GG-ORADM-ORH-ST (Exp. N° 064-2023-GRA/ST), por el cual se recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el Abog. Miguel Angel Torres Tipe, en su condición de Sud Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, comunicándose y notificándose con Carta N° 005-2024-GRA/GG-DRTPE-DPSC, de fecha 27 de febrero del 2024.

Que, en el marco de lo establecido en el numeral 93.1° del artículo 93° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 15° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>3</sup> y el artículo 22° de la Directiva N° 001-2015-GRA/ORH<sup>4</sup>, el Órgano Instructor procedió a la notificación de la Carta N° 005-2024-GRA/GG-DRTPE-DPSC, de fecha 27 de febrero del 2024, con el cual se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el Abog. Miguel Angel Torres Tipe, en su condición de Sud Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho; cumpliéndose con el procedimiento de notificación previsto en el artículo 20° y ss. del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante TUO de la LPAG).

Que, el procesado, con escrito s/n de fecha 05 de marzo de 2024 (fs.1349), solicitó ampliación de plazo para presentar su descargo, y que a folios 1350 al 1418 obra **su descargo** presentado el 12 de marzo de 2024, dentro del plazo establecido en el numeral 93.1) del artículo 93° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 111° parte in fine del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con lo dispuesto en los numerales 16.1) y

<sup>3</sup> Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.0

<sup>4</sup> Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador en el Gobierno Regional de Ayacucho.



16.2) del artículo 16° de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC; en la cual manifiesta lo siguiente:

**DESCARGO DEL SERVIDOR MIGUEL ANGEL TORRES TIPE**

(...) es el caso que, desde el momento Sud Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, las funciones del procedimiento inspectivo y el procedimiento sancionador, las he asumido paralelamente, sin distinción alguna y sin apoyo de personal administrativo; es decir me desenvolvía como intendente de las actuaciones inspectivas e intendente del procedimiento sancionador a comparación a comparación de la Intendencia Regional de Ayacucho, de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (IRE AYACUCHO-SUNAFIL), entidad que además de realizar las mismas funciones que la Sud Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo, cuenta en la actualidad con aproximadamente 15 servidores administrativos y 10 inspectores de trabajo, (...) mientras que el suscrito, era el único recurso humano que soportaba la excesiva carga laboral que se generaba por estar a cargo de dicho procedimiento, esta abismal diferencia en cuanto personal administrativo se trata, ha originado que el suscrito incurra en la inacción respecto a los expedientes de fiscalización laboral que ahora son materia de descargo. Precizando que, esta inacción con ocasión de la falta de implementación del sistema inspectivo acorde a la Ley 28806 Ley General de Inspección de trabajo y su Reglamento y la falta de voluntad política de los distintos funcionarios quienes actuaron como Directores Regionales de prevención y solución de conflictos, pese a los reiterados requerimientos e informes para su implementación y apoyo con Recursos Humanos, por lo tanto, corresponde señalar que esta aludida inacción no es de carácter doloso.

Es más, la carencia de apoyo logístico respecto al recurso humano para realizar funciones administrativas de proyección de resoluciones de sanción contra las empresas infractoras, ha sido advertido por la Dirección General de Inspección del Trabajo del MINTRA así como por SUNAFIL, con ocasión de las visitas de supervisión y fiscalización a la Sud Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, la misma que se realizaba cada año, quienes como resultado de sus visitas fiscalizadoras, reiteradamente recomendaban que las autoridades de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Ayacucho implementen el sistema inspectivo laboral así como contraten servicios de profesionales a fin de que oportunamente proyecten las resoluciones de sanción contra las empresas infractoras de las normas laborales.

(...)

En línea de lo señalado, cabe precisar que la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente efectos de desincentivar la realización de infracciones, el procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de las sanciones a los administrados con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria.

En ese sentido, en el caso que nos convoca, se violó la garantía constitucional de la observancia del principio de legalidad, tipicidad, motivación, presunción de la inocencia del que goza toda persona sometida a un proceso, causalidad de responsabilidad razonabilidad y el principio de exceso de punición, puesto que en la sustentación del Informe de Precalificación N° 041-2024-GRA-GG-ORADM-ORH-ST, se ha incurrido en graves irregularidades que violan las garantías de la Ley del Servicio Civil (...).

Ahora bien, al suscrito se me inicia el procedimiento administrativo disciplinario y se me sanciona en mi condición de Sud Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, sin mencionar la normativa que regula expresamente que es esta Sub Dirección la responsable de la fase instructiva y fase sancionadora (de llevar todo el procedimiento sancionador): es mas en ninguna parte mencionan que es función de esta Sub Dirección llevar dichos procedimientos, ni mucho menos citan el MOF o el ROF o alguna normativa que regule, mencionando solo la normativa que regula los plazos de prescripción y caducidad: por lo que, una vez más se está vulnerando el principio de tipicidad y legalidad, lo cual son causales de nulidad.

(...)

Respecto al principio de causalidad (...) es de resaltar que el suscrito he incurrido en inacción en razón a la excesiva carga laboral por desenvolverme paralelamente como parte de la fase instructiva, así como de la fase sancionadora y la carencia de recursos humanos para la emisión oportuna de las resoluciones de sanción contra las empresas infractoras, puesto que el suscrito era el único recursos humanos, precisando, que esta deficiencia ha sido objeto de observación por parte de la Dirección General de



Inspección de Trabajo y la SUNAFIL quienes reiteradamente recomendaban a las Autoridades de la DRTPE a fin de que implementen el sistema inspectivo laboral con sus respectivas autoridades (autoridad de la fase de instrucción, autoridad de la fase sancionadora), así como también, contraten profesionales a fin de que proyecten las resoluciones de sanción contra las empresas infractoras de la norma laborales. En ese sentido, es claro y evidente que mi inacción respecto a la atención oportuna de los expedientes sancionadores **no es de carácter dolosa**.  
(...)

En específico para cumplir con las exigencias de la razonabilidad del acto sancionador; "las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción: **así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción**.

En ese sentido, cabe señalar que, en el año 2020, se contrató los servicios de una empresa auditora a fin de que audite el estado de los expedientes ubicados en la Sub Dirección de Inspección Laboral, Seguridad Ocupacional Asesoría y Orientación Legal, los mismo que han generado la implementación de tres procedimientos disciplinarios contra el suscrito, cuando estas debieron dar lugar al inicio de un solo procedimiento disciplinario, es decir, las autoridades de la DRTPE, a fin de causar perjuicio a esta parte **decidieron dividir en tres (03) paquetes todos los expedientes de fiscalización laboral y que cada paquete fue objeto de un procedimiento administrativo disciplinario independientemente que han sido que han sido remitidos al órgano de control en diferentes fechas posteriores, esto con la única finalidad de que no pueda lograr la acumulación de los procedimientos disciplinarios respectivos, siendo a la fecha, ya objeto de sanción respecto de dos procedimientos disciplinarios, con ocasión de los dos paquetes divididos maliciosamente, siendo que el presente descargo es con ocasión de las imputaciones realizadas como consecuencia del tercer paquete. Por ello, es que en el presente caso se tenga presente la comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no solo una contemplación en "abstracto" de los hechos si no su observación en directa relación con su protagonista, pues solo así un hecho resultara menos o más tolerable, confrontándolo con los antecedentes del servidor. (...)**

#### Análisis del descargo

Que, en relación al descargo del procesado, afirma que: "(...) es de resaltar que el suscrito he incurrido en inacción en razón a la excesiva carga laboral por desenvolverme paralelamente como parte de la fase instructiva, así como de la fase sancionadora y la carencia de recursos humanos para la emisión oportuna de las resoluciones de sanción contra las empresas infractoras, puesto que el suscrito era el único recurso humano (...). Por lo tanto, se determina que el procesado de manera expresa realiza el reconocimiento de la responsabilidad que tuvo en los casos de prescripción y caducidad de los expedientes sancionadores de la DRTPE.

En ese sentido, se considera el precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, que refiere, que:

#### **"Sobre el reconocimiento como atenuante en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057.**

53. Ahora bien, el reconocimiento de responsabilidad, de forma expresa y por escrito, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, ha sido recogido como atenuante de responsabilidad por la comisión de infracciones en el literal a) del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444. Asimismo, se advierte que esta figura no ha sido recogida como atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057.

54. Sin embargo, conforme lo expuesto en el numeral 16 del presente documento, resulta posible que las entidades evalúen al momento de **graduar la sanción**, la configuración de este eximente de responsabilidad, en la medida que las disposiciones del TUO de la Ley N° 27444 resultan aplicables supletoriamente al régimen disciplinario de la Ley N° 30057, en los aspectos que no sean regulados por esta última.

55. Por otro lado, este Tribunal advierte que en su jurisprudencia se admite la aplicación del reconocimiento de responsabilidad como atenuante en regimenes disciplinarios especiales de forma supletoria y siempre que se verifique la concurrencia de todos los elementos que lo configuran.

56. En ese sentido, no resulta suficiente plantear el reconocimiento como atenuante de responsabilidad en forma escrita, sino que se precisa formular, indubitablemente, el reconocimiento de responsabilidad por la comisión de la conducta infractora.

57. De esta forma, cuando las entidades adviertan que el servidor civil formuló un reconocimiento expreso de la comisión de la infracción, dentro del procedimiento administrativo disciplinario, corresponde que



emitan un pronunciamiento al momento de graduar la sanción, conjuntamente con los otros criterios para determinar la sanción recogidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057 – Ley el Servicio Civil.

58. Finalmente, debe considerarse que existen conductas que revisten tal gravedad que hacen insostenible la continuidad del vínculo laboral, por lo que tanto la subsanación voluntaria como el reconocimiento de la comisión de la conducta infractora, no podrán operar como atenuantes de la responsabilidad”.

**Que en relación al Ítem 2. Argumento de descargo del procesado**, refiere que: “(...) es de resaltar que el suscrito he incurrido en inacción en razón a la excesiva carga laboral por desenvolverme paralelamente como parte de la fase instructiva, así como de la fase sancionadora y la carencia de recursos humanos para la emisión oportuna de las resoluciones de sanción contra las empresas infractoras, puesto que el suscrito era el único recursos humanos, precisando, que esta deficiencia ha sido objeto de observación por parte de la Dirección General de Inspección de Trabajo y la SUNAFIL quienes reiteradamente recomendaban a las Autoridades de la DRTPE a fin de que implementen el sistema inspectivo laboral con sus respectivas autoridades”. Por lo tanto, se debe precisar que el procesado ha presentado en calidad de medios de prueba para su defensa, los Requerimientos reiterativos para la designación y contratación de personal; siendo el Informe N° 036-2019-GRA/DRTPE-DPSC-SDILSSTRLGAT de fecha 09/05/2019; Informe N° 027-2019-GRA/DRTPE-DPSC-SDILSSTRLGAT de fecha 09/04/2019, requerimientos que tenían la finalidad de contratar personal asistente legal y un auxiliar administrativo – notificador, para que puedan realizar las funciones de la Oficina de la Sud Dirección de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, sin embargo estos requerimientos no fueron atendidos en su oportunidad, por lo que el procesado estuvo encargado de la etapa instructiva y sancionadora.

Asimismo, con Oficio N° 506-2019-SUNAFIL/INSSI de fecha 02/07/2019; Informe N° 138-2018-SUNAFIL/INSSI; Informe N° 138-2018-SUNAFIL/INSSI de fecha 19/12/2017, la SUNAFIL, en su informe de supervisión del sistema de inspección del trabajo efectuado a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho – DRTPE, determina deficiencia y efectúa las recomendación de que en el plazo más breve la DRTPE, efectúe las gestiones administrativas para la contratación de profesionales a fin de prestar servicios de asistencia técnica a favor de la primera y segunda instancia del procedimiento sancionador inspectivo.

Aunado a lo referido precedentemente, se tiene que, mediante Oficio N° 095-2018-SUNAFIL/INSSI (anexo 18 del descargo) de fecha 09 de marzo de 2018, la SUNAFIL establece que, la SDIHSAOL no cuenta con proyectista que ayuden a resolver los procedimientos administrativos sancionadores en primera instancia (...).

Por lo tanto, se determina que el procesado en el área que ejercía su función, tenía recarga laboral considerable, que fueron circunstancia en que se comete la infracción, sin embargo, es de precisar que ello no exime de responsabilidad administrativa disciplinaria, si no se considera como un atenuante en la graduación de la imposición de la sanción. Por lo tanto, a efectos de hacer una correcta graduación, se establece el **Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, que refiere, que, los criterios para graduar la sanción se encuentran previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057. Así, en el artículo 87° se considera al criterio:**

“d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

48. Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos.

49. En efecto, una circunstancia en que se comete la falta no es un elemento constitutivo del supuesto de hecho de esta última, sino que es periférica o circundante a esta. Por ejemplo, en aquellos casos en que se atribuye la falta de negligencia en el desempeño de las funciones por no haber atendido oportunamente una solicitud o requerimiento dando lugar al vencimiento del plazo; algunas circunstancias periféricas que rodean a tal hecho y que pueden haber influido en la comisión del mismo son la carga laboral que maneja el área u oficina y el número de trabajadores con que cuenta.



Que, el procesado señala que se ha vulnerado el principio de legalidad y tipicidad, por lo que la carta de inicio del procedimiento administrativo disciplinario recaería en nulidad; sin embargo, es menester señalar que el procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido, el TUO de la Ley N° 27444, no solo es una norma legal que regula el procedimiento administrativo en general, sino que su observancia y aplicación por las entidades y sus órganos constituyen un límite para la potestad sancionadora del Estado, estableciendo en el artículo IV de su Título Preliminar, los principios administrativos que son aplicables a los procedimientos administrativos en general; y, en su artículo 248°, los principios que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades públicas.

En ese sentido el principio de legalidad en el ámbito sancionador, impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. Por ello, Tribunal Constitucional el Asegura que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa), (EXP. N° 010-2002-A/TC).

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado en el fundamento 46 que: *"El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de "lex certa" no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso"* (EXP. N° 010-2002-A/TC).

Que, el principio de tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, se determina que es un límite concreto a la potestad sancionadora administrativa y que su alcance se extiende a todos los procedimientos sancionadores, en los que están incluidos los procedimientos especiales y disciplinarios.

Así, para Gonzáles (2009, p. 366) este principio exige la presencia de tres aspectos, a efectos de determinar la existencia de una conducta sancionable administrativamente: 1. La reserva de ley para la descripción de aquellas conductas pasibles de sanción; 2. La exigencia de certeza o exhaustividad suficiente en la descripción de las conductas sancionables; y, 3. La interdicción de la analogía y la interpretación extensiva en la aplicación de los supuestos descritos como ilícitos.

En ese sentido la imputación atribuida al procesado, se basa en el principio de tipicidad que constituye una manifestación del principio de legalidad, para el cual se exige que la conductas considerada como falta que estén definidas con un nivel de precisión suficiente, por ende, la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, que tiene rango de Ley, y bajo los criterios esgrimidos, se determina la imputación que es atribuible al procesado, por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario previstas en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, falta por incumplimiento del numeral 1 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública. Pues ha vulnerado lo dispuesto por el artículo 51° y numeral 53.4.2 del artículo 53° del Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR (y modificado por el Decreto Supremo N° 015-2017-TR), asimismo el artículo 259° y 253° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley General del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS



Al respecto, Morón Urbina afirma que “la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra”. Pero, además, asimismo el autor resalta que: “el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”

Al respecto se debe precisar que, el descargo presentado **no desvirtúa** las faltas imputadas en su contra; toda vez que está demostrado fehacientemente que el servidor si habría incurrido en la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario.

Que, el Órgano Instructor en el Informe N° 004-2024-GRA/GG-GRDS-DRTPE-DPSC, de fecha 03 de enero de 2025, dispone, se imponga la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de seis (06) meses, contra el servidor Abog. Miguel Ángel Torres Tipe, en su condición de Sud Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, consecuentemente, en el marco de lo dispuesto en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-OCM, ha concluido la Fase Instructiva; por lo que amerita emitir pronunciamiento respecto a la existencia de la falta de carácter disciplinario y responsabilidad administrativa al procesado.

Que, la facultad de sancionar, potestad sancionadora disciplinaria o **ius puniendi**, en términos generales es una prerrogativa de los empleadores inherente al Poder de dirección tanto en el ámbito público como el privado; y tiene sustento en la relación de subordinación que nace entre un trabajador y su empleador a partir del contrato de trabajo, de esta manera, permite sancionar aquellas acciones u omisiones que pudieran constituir falta dentro de la relación laboral por el incumplimiento de obligaciones o deberes que emanan de un contrato de trabajo.

En el ámbito público, la potestad disciplinaria sirve a la administración para la tutela de su organización, y consustancial a ello, garantiza el orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas. Por esta razón, no solo se limita a sancionar el incumplimiento de deberes u obligación que tenga su origen en el contrato de trabajo, sino en general, ya que se extiende a cualquier incumplimiento de deber, principios o prohibiciones que imponga el ejercicio de la función pública, ya sea a través de la Constitución, leyes u otras normas de menor jerarquía, pues de ello depende el adecuado desempeño del aparato estatal.

Por su parte el Tribunal Constitucional ha señalado que la potestad administrativa disciplinaria en relación a la Razonabilidad y Proporcionalidad de la sanción administrativa, define: *“(…) está condicionada en cuanto a su propia validez, al respeto de la constitución, los principios constitucionales y, en particular a la observancia de los derechos fundamentados. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso, y en consecuencia de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (**legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad**), que lo conforman”<sup>5</sup>.*

<sup>5</sup> Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el expediente N° 1003-98-AA/TC



Estando dentro de ese contexto, la posible sanción a aplicarse en los procedimientos administrativos disciplinarios y sancionadores debe darse en observancia al - **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**, que refiere: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”.

Aunado a ello el Tribunal Constitucional ha manifestado que: “el Principio de Razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamientos del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación”<sup>6</sup>.

Asimismo, el - **PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD**, establecido bajo los cánones de los sub principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad stricto sensu, ambos principios reconocidos por la Constitución Política, artículo 200<sup>7</sup> (último párrafo) y supone proporción entre los medios utilizados y la finalidad perseguida. Debe existir una correlación entre **la infracción cometida y la sanción a aplicar**. Con sus sub principios:

- a) **Idoneidad:** “Toda medida que implique una intervención en los derechos fundamentales debe ser adecuada para contribuir a la obtención de un fin constitucionalmente válido”.

Estando a lo dispuesto por artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se advierte que la propuesta de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de seis (06) meses, a imponerse al procesado, además de cumplir con el propósito punitivo cumple razonablemente con el objetivo de evitar la comisión de la conducta sancionables no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción, en razón a ello el Órgano Instructor determina que este tipo de sanción sería suficiente para disuadir el incumplimiento de sus funciones, con relación al cargo que venía desempeñando. Por lo que la sanción resulta adecuada para evitar ese tipo de conductas.

- b) **Necesidad:** “No debe existir otro medio alternativo que, por lo menos, muestre la misma idoneidad para la consecución del fin propuesto y que sea benigno con el derecho afectado”. Se debe precisar que, estando a la sanción prevista en el inc. b) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es posible establecer que la sanción impuesta al Abog. Miguel Ángel Torres Tipe, en su condición de Sub Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho; se encuentran dentro del margen previsto para la infracción imputada.

<sup>6</sup> Fundamento 15° de la Sentencia emitida en el expediente N° 2192-2004-AA/TC.

<sup>7</sup> Constitución política del Perú.

Artículo 200°.

(...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo.



- a) **Proporcionalidad:** "El grado de intensidad en el que se realice el objetivo de la medida dictada debe ser equivalente al grado de intensidad en el que se afecte el derecho fundamental".

Aunado al párrafo precedente, es de precisar que el Tribunal Constitucional ha manifestado **que durante el ejercicio de la potestad sancionadora** (la misma que puede hacer extensiva a la disciplinaria) "(...) los órganos de la administración pública están obligados a respetar los derechos reconocidos en la Constitución. Esta constricción se impone por las exigencias que se derivan del derecho al debido proceso sustantivo, entre otras que el resultado de una sanción en el plano administrativo, no solo debe ser consecuencia de que se respete las garantías formales propias de un procedimiento disciplinario, sino, además, que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad".

Que, en el presente caso, corresponde la aplicación de la sanción propuesta contra el procesado, de acuerdo a los fundamentos expuestos en el presente informe, se **ACREDITA** que el procesado: Abog. Miguel Ángel Torres Tipe, en su condición de Sub Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, permitió que opere la caducidad de los expedientes sancionadores de la DRTPE, puesto que, no prosiguió con el trámite de los procedimientos sancionadores iniciados, por más de nueve (09) meses, excepcionalmente ampliables a tres (03), originándose la declaración de caducidad del procedimiento administrativo sancionador, asimismo permitió que opere la prescripción de la potestad sancionadora del Estado, en diversos expedientes sancionadores, que se encontraban a su cargo, ello al haber transcurrido más de cuatro años desde la comisión de los hechos.

Asimismo, el Procesado, permitió que opere la prescripción de la exigibilidad del cobro de la sanción impuesta, en diversos expedientes sancionadores de la DRTPE, ello al haber transcurrido más de dos (02) años desde la comisión de los hechos (emisión del acto que impone sanción).

Que, en cumplimiento a lo dispuesto en el inciso b), del numeral 93.1° del artículo 93° y artículos 102°, 103° de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, el órgano sancionador ha notificado la Carta N° 004-2025-GRA/GG-ORADM-ORH, de fecha 06 de enero de 2025, sobre la Determinación de Responsabilidad Administrativa disciplinaria, para efectos de que solicite Informe Oral, conforme lo establecido en el artículo 112° de Reglamento de la Ley del Servicio Civil que refiere: "Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral (...)", a efecto de que haga valer su derecho de defensa, conforme al numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú, dispone que: "nadie puede ser privado de este derecho en ningún estado del proceso" y que al respecto el Tribunal Constitucional ha señalado que "(...) el debido proceso y los derechos que conforman su contenido esencial están garantizados no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo (...)"; siendo el derecho de defensa parte del derecho del debido proceso, el cual se proyecta como principio de interdicción para afrontar cualquier indefensión y como principio de contradicción de los actos procesales que pudieran repercutir en la situación jurídica de algunas de las partes, sea en un proceso o procedimiento, o en el caso de un tercero con interés. **Es así que, el procesado no solicitó informe Oral.**



## SANCION IMPUESTA

Que, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que en los procedimientos disciplinarios como el que concita el presente análisis la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobado a través de las pruebas idóneas cuya suma genere plena convicción al empleador, lo cual en el presente caso sucede. De igual modo, se deberá tener en cuenta que la Ley de Servicio Civil – Ley N° 30057, entra en vigencia el 14 de setiembre de 2014; y en aplicación al literal h) de las Disposiciones Complementaria Derogatoria del Reglamento de la Ley de Servicio Civil – Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se dispone lo siguiente "Derogase los Capítulos XII y XIII el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM"; ante dicha circunstancia, resulta necesario señalar que el numeral 9 del artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante el TUO ha regulado el Principio de Presunción de Licitud, el cual establece que "Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario";

Que, el Órgano Instructor en el Informe N° 004-2024-GRA/GG-GRDS-DRTPE-DPSC (EXP. N° 64-2023-GRA/ST), recomienda se IMPONGA la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de seis (06) meses, al servidor Abog. Miguel Ángel Torres Tipe, en su condición de Sub Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho; por lo que, este Órgano Sancionador confirma la recomendación realizada por el Órgano Instructor, por los fundamentos expuestos y, conforme a lo previsto en la normativa establecida por Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, de acuerdo a los hechos imputados mediante Carta N° 005-2024-GRA/GG-DRTPE-DPSC, de fecha 27 de febrero de 2025.

Por lo tanto, la determinación para imponer la responsabilidad administrativa disciplinaria contra el servidor: Abog. Miguel Ángel Torres Tipe, se efectúa de conformidad a lo establecido por el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, en concordancia al precedente administrativo sobre criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, aprobada con Resolución de la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, en ese sentido, para imponer la sanción contra el servidor, se ha considerado la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que se deba tutelar; por ello de los actuados se evidencian suficientes elementos de convicción de la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario; incurrido por el servidor, por lo tanto se ha determinado y evaluado la existencia de las condiciones siguientes:

**a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:**

Se ha vulnerado el interés general, toda vez que, el procesado no actuó en defensa de los derechos sociolaborales y las garantías de ley general de Inspección del Trabajo - Ley N° 28806, es decir al no cumplir oportunamente con la emisión de los documentos respectivos en cada expediente sancionador de la DRTPE, generó que opere la caducidad y prescripción para el ejercicio de la potestad sancionadora de infracción en materia sociolaborales.



Se ha vulnerado el bien jurídico protegido del debido procedimiento, toda vez que, el procesado no garantizó el normal funcionamiento de la administración pública en el proceso sancionador de inspección del trabajo.

**b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:**

No se configura esta condición.

**c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerla y apreciarlas debidamente:**

se configura esta condición, por cuanto el servidor: Abog. Miguel Ángel Torres Tipe, al momento de la comisión de la falta de carácter disciplinario ostentaba el cargo de Sud Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho.

**d) Las circunstancias en que se comete la infracción:**

Se configura esta condición; toda vez que, la oficina a cargo del procesado contaba con una carga laboral considerable.

**e) La concurrencia de varias faltas:**

No se configura esta condición.

**f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:**

No se configura esta condición.

**g) La reincidencia en la comisión de las faltas:**

No se configura esta condición.

**h) La continuidad en la comisión de las faltas:**

No se configura esta condición.

**i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:**

No se configura esta condición, por cuanto no existe medio probatorio.

De conformidad a lo dispuesto por los artículos 87°, 91°, 93.1), 93.2), 93.3) del artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con los artículos 102°, 103°, inciso b) del artículo 106° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; por lo que, amerita la imposición de una sanción disciplinaria conforme a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, previsto en los numerales 6) y 7) de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; en ese sentido valorando las pruebas y en observancia a los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad; y habiendo solicitado el servidor procesado el respectivo Informe Oral, este órgano sancionador impone que, la sanción aplicable sea de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de ocho (08) meses contra el procesado Abog. Miguel Ángel Torres Tipe, en su condición de Sub Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de



Ayacucho, por lo que procede a su oficialización a través del presente acto resolutivo.

## **LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZOS PARA IMPUGNAR**

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil – Decreto Supremos N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado podrá imponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación.

Que, en el caso se interponga recurso de reconsideración, esta se dirigirá al Órgano Sancionador, de conformidad al artículo 118° del Reglamento general de la Ley del Servicio Civil, quien encargara de resolverlo;

Que, en el presente caso de que se interponga recurso de apelación, este se presentara ante el Órgano Sancionador, quien eleva los actuados al Tribunal del Servicio Civil, a fin de que sea resuelto por el órgano competente, agotándose la vía administrativa.

Que, estando a las consideraciones precedentemente expuestas y de conformidad a lo dispuesto por la Ley N° 27867, Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias Leyes N° 27902, 28013, 28926, 28961, 28968 y 29053, Ley de reforma de los artículos 191°, 194° y 203° de la Constitución Política del Perú, Ley N° 30305; y demás artículos citados de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, modificado por los Decretos Legislativos N° 1019 y 1272.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. – IMPONER** la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de seis (06) meses, contra servidor Abog. Miguel Ángel Torres Tipe, en su condición de Sub Director de Inspección Laboral, Seguridad y Salud en el Trabajo, Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, del Gobierno Regional de Ayacucho, conforme a los fundamentos precedentemente expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - OFICIALIZAR** la sanción impuesta al procesado mediante la comunicación del presente acto resolutivo y demás formalidades establecidas por ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 90° de la Ley N° 30057, concordante con el ítem b) del numeral 93.1, del artículo 93°, del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

**ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER** a la Secretaría General, efectúe la NOTIFICACIÓN de la presente resolución al servidor sancionado, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido emitida, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 115° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con el numeral 24.1 del artículo 24 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y las demás disposiciones vigentes.

**ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER** la ejecución de la sanción por parte de los órganos competentes dentro de los parámetros vertidos en la presente resolución, en



conformidad a lo previsto por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y a sus funciones establecidas.

**ARTÍCULO QUINTO. - DISPONER** a la Secretaría General efectúe la NOTIFICACIÓN de la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos, Responsable del Área de Escalafón, Responsable del Área de Registro y Control de personal, Dirección Regional del Trabajo y Promoción del Empleo de Ayacucho, Secretaría Técnica del PAD y demás órganos estructurados que corresponda, para su cumplimiento y fines consiguientes.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**

