



PERÚ

Superintendencia Nacional
de Fiscalización Laboral

Intendencia Regional
de la Libertad

“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 009-2021-2020-SUNAFIL/IRE-LIB

EXPEDIENTE SANCIONADOR : 238-2019-SUNAFIL/IRE-LIB
ORDEN DE INSPECCIÓN : 572-2019-SUNAFIL/IRE-LIB
SUJETO RESPONSABLE : SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO - SEGAT
RUC : 20481592063
DOMICILIO PROCEDIMENTAL : Av. Manuel Vera Enriquez N° 171, Urb. Jorge Chávez, Centro Acuático, Trujillo, La Libertad.

Trujillo, 15 de enero de 2021.

VISTO: El recurso apelación interpuesto por **SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO - SEGAT**, de fecha 17 de agosto de 2020, que obra a fojas **73 al 100** del expediente sancionador, contra la Resolución de Subintendencia **N° 120-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE**, de fecha **23 de julio de 2020**; y, **ATENDIENDO:**

I. ANTECEDENTES

De la Resolución de Subintendencia N° 120-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE

Obra de fojas **66 al 71** del expediente sancionador la Resolución de Subintendencia **N° 120-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE**, de fecha **23 de julio de 2020**, que sancionó a la inspeccionada por haber incurrido **en dos infracciones graves a la norma de seguridad y salud en el trabajo: 1)** Incumplimiento de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores. **Tipificación:** Numeral 27.8 del Artículo 27 del Reglamento. **2)** Incumplimiento de los equipos de protección personal. **Tipificación:** Numeral 27.9 del Artículo 27 del Reglamento; **en dos infracciones muy graves a la norma sociolaboral: 3)** Desnaturalización de Contratos de Trabajo. **Tipificación:** Numeral 25.5 del Artículo 25 del Reglamento. **4)** Incumplimiento de registro de trabajadores en planillas. **Tipificación:** Numeral 25.20 del Artículo 25 del Reglamento; y, **una infracción muy grave a la Labor Inspectiva: 5)** El incumplimiento de la medida inspectiva de requerimiento. **Normativa Vulnerada:** Numeral 5.3 del artículo 5 de la Ley y numeral 18.2 del artículo 18 del Reglamento. **Tipificación Legal** Numeral 46.7 Artículo 46 del Reglamento.

Del recurso de apelación presentado por la inspeccionada

La apelante, mediante escrito de 17 de agosto de 2020, interpone recurso de apelación contra la Resolución de Subintendencia **N° 120-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE**, señalando principalmente lo siguiente:

- Cuando el infractor reconoce su responsabilidad y por escrito; y en dicho caso, la multa se reduce hasta un monto no menor a la mitad de su importe, lo cual encuentra su sustento en el principio de razonabilidad y proporcionalidad, todo ello, se encuentra en el TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.
- Contradice todas las afirmaciones detalladas en el Acta de Infracción N° 572-2019-SUNAFIL/IRE-LIB ya que han cumplido con levantar todas las observaciones.
- Sobre el incumplimiento sobre falta de capacitación, debe señalarse que, se ha cumplido con todas las capacitaciones conforme a la norma vigente, de acuerdo a lo detallado en el escrito de fecha 11.03.2020. Asimismo, en dicha documentación, se verifica que, se acreditó la entrega de los instrumentos de trabajo de protección y de aseo, cumplimiento con todas las normas de SST, adjuntando el IPER para su evaluación, siendo que, el trabajador accidentado no falleció por causas de accidente de tránsito.
- Respecto a la desnaturalización, debe precisarse que, el trabajador prestó servicios de locación de servicios, siendo que, los servicios prestados son diferentes a las establecidas por un auxiliar de barrido en los documentos de gestión, toda vez que, no labora en dicha



entidad, sino que prestaba sus servicios en las horas en las que se requería, no cumpliendo horario, ni estaba sujeto a subordinación.

- De acuerdo al Informe de Servir N° 157-2018-SERVIR/GPGSC señaló que, el ingreso a la administración pública se efectúa por concurso público de méritos y siempre que se cuente con plaza determinada, siendo nulo todo acto administrativo que contravenga dichas normas. Ello también se encuentra sustentado en la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y por Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; por tanto, sólo se mantuvo una relación civil con el trabajador.
- No existe obstrucción o incumplimiento de la labor inspectiva, al existir voluntad de subsanar y de cumplir todo lo requerido, más aún que en la resolución materia de cuestionamiento, no se consigna las medidas inobservadas por su entidad; no obstante, sólo se basan en la presunción de veracidad de las actas de infracción, siendo una labor poco formal, pese a que no es la finalidad del Sistema de Inspección del Trabajo.

II. CUESTIONES DE DISCUSIÓN

La materia controvertida en el presente caso consiste en:

1. Establecer si los argumentos sostenidos por la recurrente contradiciendo la resolución apelada resultan amparables.
2. Determinar si la infracción y la sanción impuesta por el inferior en grado se encuentra conforme a Ley.

III. CONSIDERANDO

1. En virtud del Principio de Observación del Debido Procedimiento, las partes gozan de todos los derechos y garantías inherentes al procedimiento sancionador, de manera que les permita exponer sus argumentos de defensa, ofrecer pruebas y obtener una decisión por parte de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral debidamente motivada en fundamentos de hechos y derecho.

Competencia

2. El artículo 3 de la Ley N° 29981, establece que la **SUNAFIL cumple el rol de autoridad central y ente rector del Sistema de Inspección del Trabajo**. Para tal efecto, el artículo 4 del mismo cuerpo normativo le atribuye la función de imponer las sanciones legalmente establecidas por el incumplimiento de las normas sociolaborales, en el ámbito de su competencia, entre otras.
3. Por su parte, el artículo 37 del Reglamento de Organización y Funciones de la SUNAFIL, aprobado por el Decreto Supremo N° 007-2013-TR, establece que la Intendencia Regional supervisa los procedimientos sancionadores, asimismo, agrega que el Intendente Regional resuelve en segunda instancia el procedimiento administrativo sancionador, así como los recursos de queja por denegatoria por recurso de apelación. Por lo expuesto, corresponde a esta Intendencia ejercer la competencia sancionadora en el procedimiento administrativo sancionador seguido contra la inspeccionada mediante la emisión del presente pronunciamiento resolutivo de Segunda Instancia.

Sobre el reconocimiento de las imputaciones realizadas

4. Respecto de lo que alega la inspeccionada en su escrito de apelación, sobre los atenuantes que establece el literal a) del artículo 255° del TUO de la Ley de Procedimientos Administrativos, de los Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones:

“2. Constituyen condiciones atenuantes de la responsabilidad por infracciones las siguientes:

- a) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito. En los casos en que la sanción aplicable sea una multa esta se reduce hasta un monto no menor de la mitad de su importe (...).”***



5. Sin embargo, para el caso del Sistema de Inspección de Trabajo, el Decreto Supremo N° 016-2017-TR, prescribe lo siguiente:

“Artículo 49.- Reducción de la multa

(...).

Para la aplicación de lo previsto en el numeral 2 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, el reconocimiento de la responsabilidad deberá ir acompañado del compromiso de subsanar las infracciones en un plazo no mayor de un (1) año. En este supuesto, la reducción de la multa será al 80% de la originalmente propuesta o impuesta.”

(Subrayado y resaltado nuestro)

6. Debe precisarse que, en primer término, debe señalarse que el reconocimiento implica que el administrado se allana a todas las imputaciones realizadas en su contra; sin embargo, en el presente caso, la administrada ha negado y contradicho cada una de las mismas; por tanto, el reconocimiento alegado, no es en sí un real reconocimiento, pretendiendo la inspeccionada sorprender a la Autoridad Administrativa de Trabajo, solicitando además una reducción que no corresponde, pues no ha presentado el compromiso de subsanar la infracción; es más, no acepta las imputaciones realizadas.
7. Cabe precisar que, numeral 2 del artículo 255 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el reconocimiento solo procede en los casos que, las infracciones verificadas tengan carácter de SUBSANABLES; por lo que, en el presente caso, respecto a las infracciones a las normas de seguridad y salud en el trabajo y al haber existido, por su incumplimiento, una afectación a la seguridad y salud del trabajador víctima del accidente; dichas infracciones tienen carácter de insubsanable, siendo que, sólo es materia de subsanabilidad, la materia de incumplimiento de registro de planillas; siempre y cuando, el trabajador mantenga a la fecha, vínculo laboral vigente con la entidad empleadora; no obstante, ello tampoco ha sido acreditado por la inspeccionada; por el contrario, manifestó su contradicción a todas las observaciones advertidas en el acta de infracción, materia del presente procedimiento.
8. En tal sentido, corresponde desestimar la solicitud realizada por la inspeccionada respecto al presente extremo de la apelación.

Sobre la obligación de formación e información de manera suficiente y adecuada al trabajador con relación a los riesgos expuestos de acuerdo a su función desempeñada y de la obligación del sujeto inspeccionado de entregar los equipos de protección personal a sus trabajadores y su incumplimiento como infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo

9. De conformidad con el artículo 49 de la Ley 29783 establece las obligaciones que tiene el empleador con respecto al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo disponiendo que el empleador debe garantizar oportuna y apropiadamente, la capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tanto al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración; asimismo, durante el desempeño de la labor y cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.¹ En ese mismo sentido, el artículo 50 de dicho cuerpo legal señala que el empleador debe aplicar

¹ LEY 29783

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones: (...)

g) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:

1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
2. Durante el desempeño de la labor.
3. Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

como medida de prevención de los riesgos laborales, la capacitación y entrenamiento anticipado a los trabajadores.² Asimismo, el Artículo 52 de la Ley 29783, establece *“El empleador transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, la información y los conocimientos necesarios en relación con los riesgos en el centro de trabajo y en el puesto o función específica, así como las medidas de protección y prevención aplicables a tales riesgos”*.

10. En ese contexto; el Reglamento, que tipifica y contiene las infracciones, establece en el numeral 27.8 de su Artículo 27, que no cumplir con las obligaciones en materia de formación e información suficiente y adecuada a los trabajadores y las trabajadoras acerca de los riesgos del puesto de trabajo y sobre las medidas preventivas aplicables, constituye una infracción grave en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual es pasible de una sanción económica.
11. De otro lado, Conforme a lo señalado en la Ley 29783, se establece que:

“Artículo 48. Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.”

“Artículo 60. Equipos para la protección

El empleador proporciona a sus trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones, cuando no se puedan eliminar en su origen los riesgos laborales o sus efectos perjudiciales para la salud este verifica el uso efectivo de los mismos.”

12. Por su parte, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que:

“Artículo 33º.- Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

(...)

f) Registro de equipos de seguridad o emergencia.

(...)

Los registros a que se refiere el párrafo anterior deberán contener la información mínima establecida en los formatos que aprueba el Ministerio de Trabajo y Promoción el Empleo, mediante Resolución Ministerial.”

“Artículo 97º. - Con relación a los equipos de protección personal, adicionalmente a lo señalado en el artículo 60º de la Ley, éstos deben atender a las medidas antropométricas del trabajador que los utilizará.”

13. De otro lado, el numeral 27.9 de su Artículo 27 del Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo³, establece que los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de equipos de protección personal de los que se derive un riesgo grave para la seguridad y salud de los trabajadores, constituye una infracción grave, en materia de seguridad y salud en el trabajo, la cual es pasible de una sanción económica.
14. Adicionalmente, conforme a la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece lo siguiente:

² **Artículo 50. Medidas de prevención facultadas al empleador**

El empleador aplica las siguientes medidas de prevención de los riesgos laborales: (...) f) Capacitar y entrenar anticipada y debidamente a los trabajadores.

³ **REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO**

Artículo 27.- Infracciones graves de seguridad y salud en el trabajo

Son infracciones graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

27.9 Los incumplimientos de las disposiciones relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, en particular en materia de lugares de trabajo, herramientas, máquinas y equipos, agentes físicos, químicos y biológicos, riesgos ergonómicos y psicosociales, medidas de protección colectiva, equipos de protección personal, señalización de seguridad, etiquetado y envasado de sustancias peligrosas, almacenamiento, servicios o medidas de higiene personal, de los que se derive un riesgo grave para la seguridad o salud de los trabajadores.



“Artículo 24. La participación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

La participación de los trabajadores es un elemento esencial del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización. El empleador asegura que los trabajadores y sus representantes son consultados, informados y capacitados en todos los aspectos de seguridad y salud en el trabajo relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a situaciones de emergencia.

Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Artículo 27. Disposición del trabajador en la organización del trabajo

El empleador define los requisitos de competencia necesarios para cada puesto de trabajo y adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud, debiendo establecer programas de capacitación y entrenamiento como parte de la jornada laboral, para que se logren y mantengan las competencias establecidas.

Artículo 47. Revisión de los procedimientos del empleador

Los procedimientos del empleador en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo se revisan periódicamente a fin de obtener mayor eficacia y eficiencia en el control de los riesgos asociados al trabajo.

Artículo 48. Rol del empleador

El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.”

15. Como es de verse entonces, la obligación de la capacitación al trabajador corresponde al empleador quien, además de liderar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, es el responsable de asegurar que la capacitación a los trabajadores a su cargo, haya sido realizada en su totalidad.
16. En el presente caso, la entidad inspeccionada señaló que, se ha cumplido con todas las capacitaciones conforme a la norma vigente, de acuerdo a lo detallado en el escrito de fecha 11.03.2020. Asimismo, en dicha documentación, se verifica que, se acreditó la entrega de los instrumentos de trabajo de protección y de aseo, cumplimiento con todas las normas de SST, adjuntando el IPER para su evaluación, siendo que, el trabajador accidentado no falleció por causas de accidente de tránsito, de acuerdo al siguiente detalle:



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

| MOTIVO | TIPO | LUGAR | FECHA |
|--|--|-----------------|-------------------------------|
| Registro de Capacitación, entrenamiento e inducción personal para | ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS/ MANEJO A LA DEFENSIVA/ IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS | BASE HERMLINDA | 21-03-2019 y 22-03-2019 |
| Registro de Capacitación y Entrega de EPP's: (Guantes Kevlar, Mascarilla de tela y lentes protectores) | REGISTRO DE CAPACITACIÓN Y ENTREGA DE EPP'S: (GUANTES KEVLAR, MASCARILLA DE TELA Y LENTES PROTECTORES) | BASE HERMLINDA | 28-02-2019 |
| Registro de capacitación, entrega de Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo | REGISTRO DE CAPACITACIÓN, ENTREGA DE REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | JARDÍN BOTÁNICO | 28-02-2019 |
| Registro de Capacitación y Entrega de EPP's: (Guantes Kevlar, y lentes protectores) | REGISTRO DE CAPACITACIÓN Y ENTREGA DE EPP'S: (Guantes Kevlar, y lentes protectores) | BASE HERMLINDA | 21-03-2019 y 22-03-2019 |

17. De acuerdo a lo detallado por la inspeccionada, el trabajador afectado habría sido capacitado con anterioridad a la ocurrencia del accidente de trabajo -esto es el 24.03.2019-; no obstante, el mismo personal inspectivo, hace referencia respecto de dichas capacitaciones en la constancia de hechos insubsanables, recogido en el numeral 4.9 del Acta de Infracción N° 164-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, consignando que si bien, la inspeccionada presentó capacitación en actos y condiciones inseguras/manejo defensivo/IPER el 21 y 22 de marzo de 2019; no obstante, no presentó capacitación alguna sobre el procedimiento de riesgos en la actividad de subir y bajar del camión, el cual, conforme a su IPER, tenía que realizarse como medida de control.
18. La inspeccionada presentó en su escrito de descargos de fecha 11.03.2020, varias copias de documentos de capacitación (que obran a folios 39 al 63 del expediente sancionador); sin embargo, de los mismos no se verifica capacitación alguna sobre el procedimiento de riesgos en la actividad de subir y bajar del camión.
19. En tal sentido, la inspeccionada no ha acreditado que, con anterioridad a la ocurrencia del accidente de trabajo, había cumplido con capacitar al trabajador sobre el procedimiento de riesgos en la actividad de subir y bajar del camión; por tanto, debe desestimarse el referido extremo.
20. Lo mismo para el caso de entrega de EPP pues, si bien se ha verificado la entrega de algunos EPP por parte de la entidad empleadora (obran a folios 47 al 63 del procedimiento sancionador) entrega de guantes, lentes y mascarilla; la inspeccionada no acreditó la entrega de zapatos de seguridad (punta de cero, antideslizante) que debería contar el trabajador para realizar su función de forma más segura lo cual, también había sido analizado en su IPER, hechos que incidieron en la ocurrencia del accidente de trabajo.
21. En ese sentido, la entidad empleadora no puede deslindar su responsabilidad, señalando simplemente que, correspondía al trabajador asistir; pues, como ya se ha dicho, dicha responsabilidad es completamente de la entidad empleadora.
22. De otro lado, la inspeccionada no ha presentado documento alguno que acredite que informó al trabajador respecto de las capacitaciones a llevarse, o un memorándum señalando la asistencia obligatoria del trabajador a la referida capacitación; por lo que, no se evidencia conducta diligente por parte de la inspeccionada en este extremo.
23. En conclusión, corresponde desestimar lo señalado en este extremo por el apelante y; por tanto, confirmar los presentes extremos de la resolución de primera instancia.



Sobre la Desnaturalización de los Contratos de Trabajo sujetos a modalidad

24. De acuerdo al artículo 4° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad. El primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.
25. Asimismo, el Artículo 53° del referido cuerpo legal señala que los contratos de trabajo sujetos a modalidad pueden celebrarse cuando así lo requieran las necesidades del mercado o mayor producción de la empresa, así como cuando lo exija la naturaleza temporal o accidental del servicio que se va a prestar o de la obra que se ha de ejecutar, excepto los contratos de trabajo intermitentes o de temporada que por su naturaleza puedan ser permanentes. Por otro lado, el artículo 63 señala que el Contrato por Inicio o Incremento de Actividad es aquél celebrado entre un empleador y un trabajador originados por el inicio de una nueva actividad empresarial, entendiéndose dicho inicio como la posterior instalación o apertura de nuevos establecimientos o mercados, así como el inicio de nuevas actividades o el incremento de las ya existentes dentro de la misma empresa.
26. Por otro lado, el artículo 77 del citado cuerpo legal, aborda el tema de la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad señalando que se han de considerar los mismos como de duración indeterminada cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la ley.⁴
27. Conforme a la Ley General de Inspección de Trabajo y a su Reglamento, el personal inspectivo si se encuentra facultado no solo para la vigilancia sino también la EXIGENCIA DEL CUMPLIMIENTO de las normas sociolaborales, y EXIGIR las responsabilidades administrativas, conforme el siguiente detalle:

LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

“TÍTULO I: DEL SISTEMA DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 1.- Objeto y definiciones:

(...)

Inspección del Trabajo, es el servicio público encargado de vigilar el cumplimiento de las normas de orden sociolaboral y de la seguridad social, de exigir las responsabilidades administrativas que procedan, orientar y asesorar técnicamente en dichas materias, todo ello de conformidad con el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo.

(...)

TÍTULO II: DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

CAPÍTULO I: FUNCIONES Y FACULTADES DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO

Artículo 3.- Funciones de la Inspección del Trabajo:

Corresponde a la Inspección del Trabajo el ejercicio de la función de inspección y de aquellas otras competencias que le encomiende el Ordenamiento Jurídico Sociolaboral, cuyo

⁴ DS 003-97-TR.

Artículo 77°.- Los contratos de trabajo sujetos a modalidad se considerarán como de duración indeterminada:

- Si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado, o después de las prórrogas pactadas, si éstas exceden del límite máximo permitido;
- Cuando se trata de un contrato para obra determinada o de servicio específico, si el trabajador continúa prestando servicios efectivos, luego de concluida la obra materia de contrato, sin haberse operado renovación;
- Si el titular del puesto sustituido, no se reincorpora vencido el término legal o convencional y el trabajador contratado continuare laborando;
- Cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en la presente ley.



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

ejercicio no podrá limitar el efectivo cumplimiento de la función de inspección, ni perjudicar la autoridad e imparcialidad de los inspectores del trabajo.

Las finalidades de la inspección son las siguientes:

1. *De vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas legales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales, en el orden sociolaboral, ya se refieran al régimen de común aplicación o a los regímenes especiales:*

a) Ordenación del trabajo y relaciones sindicales.

(...)

a.2) Normas en materia de relaciones laborales individuales y colectivas.”

REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales

Son infracciones muy graves, los siguientes incumplimientos:

(...)

25.5 *El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.*

(...)”

28. Adicionalmente, la SUNAFIL emitió el 2 de junio de 2016, la Resolución de Superintendencia N° 071-2016-SUNAFIL, mediante el cual se aprobó el “*Protocolo para la Fiscalización de Contratos de Trabajo Sujetos a Modalidad*”, mediante el cual, se establecen las reglas y criterios específicos para el adecuado ejercicio de la función inspectiva en la etapa de actuación inspectiva y en cuyo numeral 11 describe **las reglas aplicables para la desnaturalización de los contratos de trabajo sujetos a modalidad**, con la finalidad de coadyuvar a la verificación eficiente del cumplimiento de las normas laborales vinculadas a los contratos de trabajo sujetos a modalidad. Asimismo, el alcance de dicho instrumento normativo es para todos los funcionarios y servidores de los órganos y dependencias del Sistema de Inspección del Trabajo, quienes son responsables de su cumplimiento; con lo que, se puede evidenciar que el personal inspectivo y los órganos del sistema de inspección de trabajo, si se encuentran facultados para la verificación del cumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, y su uso fraudulento.
29. Asimismo, conforme al artículo 72 del D.S. N° 003-97-TR del TUO del Decreto Legislativo N° 728⁵ prescribe que, los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben consignarse las causas objetivas determinantes de la contratación, entre otros, para los requisitos de validez; no obstante, obviamente al no estar determinado por ley, cuáles son las causas objetivas de contratación, éstas deben describirse, con la finalidad de cumplir con la calidad de objetivas, y no encontrarse en incertidumbre o inseguridad por parte del trabajador o empleador; lo que no infringe, en modo alguno, al **principio de legalidad** descrito en la Ley General de Inspección de Trabajo.
30. A mayor abundancia, el segundo párrafo del artículo 73 del referido cuerpo legal, establece lo siguiente:

“CAPITULO V: REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

Artículo 73.- Una copia de los contratos será presentada a la Autoridad Administrativa de Trabajo dentro de los quince días naturales de su celebración, para efectos de su conocimiento y registro.

⁵ D.S. 003-97-TR: TEXTO UNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL
TITULO II: DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD
CAPITULO V: REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.



La Autoridad Administrativa de Trabajo puede ordenar la verificación posterior de la veracidad de los datos consignados en la copia a que se refiere el párrafo precedente, a efectos de lo dispuesto en el inciso d) del Artículo 77, sin perjuicio de la multa que se puede imponer al empleador por el incumplimiento incurrido.”

(Subrayado y resaltado agregado)

31. Por tanto, se puede concluir que, el Sistema de Inspección de Trabajo, se encuentra totalmente facultada para realizar la inspección al respecto, conforme a lo señalado en Ley.
32. Al respecto, en efecto, la Ley peruana vigente⁶ prescribe que, los contratos de trabajo sujetos a modalidad deben consignarse las causas objetivas determinantes de la contratación, entre otros, para los requisitos de validez; no obstante, obviamente al no estar determinado por ley, cuáles son las causas objetivas de contratación, éstas deben describirse, con la finalidad de cumplir con la calidad de objetivas, y no encontrarse en incertidumbre o inseguridad por parte del trabajador o empleador; lo que no infringe, en modo alguno, al **principio de legalidad** descrito en la Ley General de Inspección de Trabajo.
33. En ese sentido, el Reglamento de la Ley General de Inspección de Trabajo, modificado por el D.S. 007-2017-TR, prescribe lo siguiente:
“Artículo 25.- Infracciones muy graves en materia de relaciones laborales
Son infracciones muy graves los siguientes incumplimientos:
(...)
25.5 El incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado, cualquiera que sea la denominación de los contratos, su desnaturalización, su uso fraudulento, y su uso para violar el principio de no discriminación.”
(Subrayado y resaltado nuestro)
34. No obstante, en el presente caso, conforme se puede verificar en la Medida Inspectiva de Requerimiento de fecha 02.05.2019 y en el Acta de Infracción N° 164-2019-SUNAFIL/IRE-LIB, la contratación del trabajador materia de inspección, era de una **contratación por locación de servicios** y no una contratación laboral a plazo determinado sujeto al régimen de la actividad privada; por tanto, el personal inspectivo comisionado no debió proponer la multa por la infracción contenida en el numeral 25.5 del artículo 25 del Reglamento, ni la primera instancia debió acoger la referida propuesta de multa, pues no nos encontramos en el supuesto contenido en la norma, al no tratarse el presente caso de un incumplimiento de las disposiciones relacionadas con la contratación a plazo determinado.
35. En ese sentido; y, al haberse verificado una afectación al Principio de Tipicidad⁷, mediante el cual, **sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir**

⁶ D.S. 003-97-TR: TEXTO UNICO ORDENADO DEL D. LEG. N° 728, LEY DE PRODUCTIVIDAD Y COMPETITIVIDAD LABORAL
TITULO II: DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A MODALIDAD
CAPITULO V: REQUISITOS FORMALES PARA LA VALIDEZ DE LOS CONTRATOS

Artículo 72.- Los contratos de trabajo a que se refiere este Título necesariamente deberán constar por escrito y por triplicado, debiendo consignarse en forma expresa su duración, y las causas objetivas determinantes de la contratación, así como las demás condiciones de la relación laboral.

⁷ TUO de LPAG

Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales

(...)

4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.



interpretación extensiva o analogía, que rige el procedimiento administrativo sancionador; por tanto, corresponde revocar el presente extremo de la resolución venida en grado.

Existencia de relación laboral y la obligación de los empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de registrar en planillas de pago a sus trabajadores e inscripción en la seguridad social: salud

36. Que, el artículo 4° del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, establece que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado. El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad.
37. Sobre el presente extremo, la apelante señaló que, el trabajador prestó servicios de locación de servicios, siendo que, los servicios prestados son diferentes a las establecidas por un auxiliar de barrido en los documentos de gestión, toda vez que, no labora en dicha entidad, sino que prestaba sus servicios en las horas en las que se requería, no cumpliendo horario, ni estaba sujeto a subordinación. Asimismo, añadió que, de acuerdo al Informe de Servir N° 157-2018-SERVIR/GPGSC señaló que, el ingreso a la administración pública se efectúa por concurso público de méritos y siempre que se cuente con plaza determinada, siendo nulo todo acto administrativo que contravenga dichas normas. Ello también se encuentra sustentado en la Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto y por Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; por tanto, sólo se mantuvo una relación civil con el trabajador.
38. De otro lado, si bien existen leyes que regulan el ingreso del personal a la administración pública; no obstante, en el presente caso, se ha verificado la existencia de una irregularidad en la contratación del trabajador recurrente, siendo que, se ha verificado, los tres elementos esenciales del contrato de trabajo, conforme a lo descrito en la medida de requerimiento de fecha 02.05.2019 y en los numerales 4.14 al 4.22 del Acta de Infracción N° 164-2019-SUNAFIL/IRE-LIB; es decir, prestación personal, subordinación y pago de remuneraciones.
39. La inspeccionada se limitó a señalar que, los servicios prestados son diferentes a las establecidas por un auxiliar de barrido en los documentos de gestión, toda vez que, no labora en dicha entidad, sino que prestaba sus servicios en las horas en las que se requería, no cumpliendo horario, ni estaba sujeto a subordinación.
40. Que, de acuerdo al **Principio de Primacía de la Realidad**, con lo verificado por el personal comisionado y lo manifestado por la inspeccionada, se ha acreditado que, el trabajador venía laborando como prestación de servicios (locadores de servicio), verificándose que presentó los elementos esenciales de una relación laboral, conforme a lo detallado por el personal inspectivo en el acta de infracción: prestación de servicios, subordinación y remuneración, además desarrollaba la actividad principal de la entidad, al encontrarse enmarcada dentro del objeto principal de la actividad de la inspeccionada; siendo que, en el presente caso el objeto principal es el servicio público.
41. Previamente, debe tenerse en cuenta que, en el Sistema de Inspección del Trabajo, el pronunciamiento de la primera instancia, en el marco del procedimiento administrativo sancionador, se encuentra basada en los argumentos o en los hechos verificados por parte del personal comisionado, de acuerdo al Acta de Infracción; siendo así, el fundamento de la Subintendencia de Resolución, no sólo se encuentra sustentada en los argumentos descritos en su resolución, sino que, la misma está basada en los hechos verificados por parte del personal inspectivo.
42. Es importante traer a colación, lo señalado en la Sentencia emitida en el Expediente N° 16166-2013-01801-JR-LA-01 (S), por la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, de la Corte Superior de Justicia de Lima, respecto a un caso muy similar al presente, la cual señala, entre sus principales fundamentos los siguientes:



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

“(…)

- 3.3.** Es preciso señalar que el Principio de Primacía de la Realidad es una de las herramientas más relevantes del Derecho de Trabajo que en el caso peruano no solamente tiene un arraigo en la jurisprudencia, sino que incluso se encuentra positivizado en nuestro ordenamiento legal, de tal manera que nuestra legislación laboral ya contiene la doctrina más recibida y actual del Derecho del Trabajo. (...)
- 3.8.** De lo expuesto se aprecia que el elemento diferenciador del contrato de trabajo es la subordinación del trabajador a su empleador, lo cual le otorga a este último la facultad de dar órdenes, instrucciones o directrices a los trabajadores con relación al trabajo para el que se les contrata (ejercicio del poder de dirección), así como la de imponerle sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).
- 3.9.** Recientemente, con la entrada en vigencia de la Ley N° 29497, para la aplicación de presunción de laboralidad ya no se requiere la acreditación de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo sino sólo uno de ellos, esto es, **la prestación de servicio de forma personal, intuito personae, salvo prueba en contrario**, de conformidad con el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que señala lo siguiente “Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”.(sic)
- 3.10.** A mayor abundamiento, se debe tener en cuenta como pauta de análisis la sentencia recaída en el expediente N° 02069-2009-PA/TC, de fecha 25 de marzo de 2010, cuyo fundamento cuatro, el Tribunal Constitucional señala que para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, debe evaluarse si en los hechos se presentaron, en **forma alternativa y no concurrente**, alguno de los siguientes **rasgos de laboralidad**, que a continuación se detalla: “a) control sobre la prestación desarrollada o la forma en que ésta se ejecuta; b) integración de la demandante en la estructura organizacional de la Sociedad; c) la prestación fue ejecutada dentro de un horario determinado; d) la prestación fue de cierta duración y continuidad; e) suministro de herramientas y materiales a la demandante para la prestación del servicio; f) pago de remuneración a la demandante; y, g) reconocimiento de derechos laborales, tales como las vacaciones anuales, las gratificaciones y los descuentos para los sistemas de pensiones y de salud”.(sic) (...)
- 3.18.** Por tanto, con los términos de los documentos citados **se encuentra debidamente probado que el actor ejecutó los servicios en forma personal**, toda vez que no tenía libre albedrío para encargar sus labores a una persona ajena, quedando acreditado de este modo la concurrencia de este elemento esencial del contrato de trabajo.
- 3.19.** Ahora bien, teniendo en cuenta que quedó debidamente acreditada la prestación personal del servicio, pues en virtud del artículo 23° de la Ley N° 29497, **puede presumirse la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, a no ser que la parte demandada hubiere aportado al proceso los elementos suficientes que pudieran desvirtuar la relación en mención**. Es decir, situación que no se ha producido en el caso de autos, toda vez que la parte emplazada no ha aportado prueba que conlleve a señalar la inexistencia de relación laboral, como sostiene.
- 3.20.** Más aún, con el Memorandum N° 001-99 a fojas 4, (...) indicándole que debido a su reiterancia lo sanciona y de cometer nuevamente dicha falta sería retirado definitivamente de la empresa de acuerdo al **Reglamento**. En tal contexto, la subordinación a la que estaba sujeto el actor se encuentra probada, corroborado con



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

la citación de la Comisión de Disciplina a fojas 32 y con lo establecido en las infracciones y sanciones del Reglamento Interno, artículos 32 y siguientes a fojas 6.

3.21. En autos obra a fojas 34 el control de pago, donde se aprecia el préstamo otorgado al accionante y su pago semanal, con lo cual queda acreditado el elemento de la **remuneración**.

3.22. Además, en la etapa de actuación de medios probatorios, llevada a cabo en la diligencia de Audiencia de Juzgamiento, se actuó la declaración del representante de la demandada, quien expresó que las funciones del actor eran de despachador, asistiendo temprano, abriendo la caseta, llamando por micrófono, indicando la salida y por esos servicios le pagan S/.0.50 directamente a ellos los conductores, pero ese monto nunca fue entregado a la empresa (minutos: 00:06:30 al 00:06:49). Precizando que los vehículos pagan derecho de salida y que ese cobro lo realiza el Secretario de Economía (minuto 00:06:59); sin embargo, su dicho no ha sido acreditado de forma indubitable, por cuanto si bien a fojas 187, obra la reunión de propietarios, conductores y cobradores, en el que el conductor Manuel Sánchez solicitó aumento para los despachadores de S/.0.50 céntimos, con los medios probatorios reseñados supra ha quedado establecido la relación laboral sostenida entre la empresa demandada y el accionante.

3.23. De este modo, teniendo en cuenta lo glosado en los fundamentos precedentes en relación a los elementos que configuran una relación laboral y en estricta observancia del Principio de Primacía de la Realidad, **resulta fehacientemente comprobada la relación laboral de naturaleza indeterminada existente** entre las partes desde el **27 de diciembre de 1989 a diciembre de 2012**, pues en la práctica el demandante se encontraba sujeto a las disposiciones y órdenes de su empleadora (subordinación), percibía una remuneración y realizaba sus labores en forma personal, sin delegación (prestación personal). (...)

(Subrayado y resaltado nuestro).

43. Como es de verse, para el Poder Judicial existe una relación laboral acreditada entre el accionante y la empresa de transportes, al haberse determinado la existencia de los elementos esenciales del contrato de trabajo.
44. Adicionalmente, de conformidad con el artículo 23.2 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que señala lo siguiente **“Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario”**; y, de acuerdo a lo prescrito por los artículos 16 y 47 de la LGIT⁸ los hechos constatados por los inspectores de trabajo que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan **merecen fe y se presumen ciertos**; no obstante, la inspeccionada sólo ha presentado los contratos civiles suscritos por el personal médico con la empresa.
45. Sobre los contratos labores, es importante resaltar que, para acreditar la existencia de una relación civil o una locación de servicios, no basta la simple presentación de los contratos civiles,

⁸ LEY N 28806: LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DE TRABAJO

Artículo 16.- Actas de Infracción:

Las Actas de Infracción por vulneración del ordenamiento jurídico sociolaboral, así como las actas de infracción por obstrucción a la labor inspectiva, se extenderán en modelo oficial y con los requisitos que se determinen en las normas reguladoras del procedimiento sancionador. Los hechos constatados por los inspectores actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos que se establezcan, se presumen ciertos sin perjuicio de las pruebas que en defensa de sus respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados. El mismo valor y fuerza probatoria tendrán los hechos comprobados por la Inspección del Trabajo que se reflejen en los informes así como en los documentos en que se formalicen las medidas inspectivas que se adopten.

Artículo 47.- Carácter de las Actas de Infracción:

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



“DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

sino que, además de ello, existen otros elementos para que generen certeza de la existencia de una relación civil, como lo señalado por la inspeccionada: autonomía, no subordinación, independencia, resultados de un producto o servicio, no estar sujeto a un horario o jornada, entre otros; sin embargo, existen otros elementos, como la presentación de los informes de resultados, otra característica principal es la **temporalidad**; es decir, que la naturaleza de las labores no sea continua ni permanente; y finalmente, que los servicios no sean objeto de las actividades principales de la empresa, pues si las actividades que ejecutan los locadores son permanentes o continuas o forman parte del giro de la empresa, figuren o no sus puestos dentro del organigrama de la empresa, podríamos estar en una relación laboral encubierta a través de una relación de locación de servicios.

46. En el presente caso, las labores desarrolladas eran de **servicio de limpieza pública**, labores que son permanentes y que se encuentran enmarcados dentro del objeto de las actividades principales de la entidad.
47. Es así que, al haberse acreditado la relación laboral del trabajador con la inspeccionada y que el mismo pertenece al régimen laboral de la actividad privada; la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL, cuenta con facultades otorgadas por Ley, para verificar el cumplimiento de las normas legales en materia de relaciones laborales individuales, como en el presente caso, verificar que se cumpla con la inscripción en las planillas, pago de beneficios sociales y demás derechos laborales de los trabajadores, al haberse acreditado que su contrato, aparentemente de naturaleza civil, se trataba realmente de un contrato de trabajo, al reunir los elementos para ser considerado como tal; y, al tratarse de una empresa que se dedica a actividades relacionadas con la salud humana, corresponde el régimen laboral de la actividad privada.
48. Consecuentemente, y habiéndose dilucidado en los argumentos expuestos anteriormente, identificación de una relación laboral a la que estuvieron sujetos los trabajadores, se consideran que sus actividades se desarrollaron bajo las normas del régimen laboral privado, previa verificación de hechos, donde evidenciaron la desnaturalización de la contratación civil fraudulenta entre la inspeccionada y los trabajadores afectados, procedieron fiscalizar a la inspeccionada con la finalidad de verificar si cumple con las normas sociolaborales como: registrar a sus trabajadores en planilla.
49. Que, después luego de haberse establecido la existencia de un contrato laboral, a la que estuvieron sujetos los trabajadores con la inspeccionada, los comisionados, en aplicación del artículo 5° del Decreto Supremo N° 015-2010-TR⁹, procedieron a notificar la medida de requerimiento a la inspeccionada, a fin de que cumpla, dentro de un plazo prudencial, con registrar a los trabajadores en planilla y acredite la inscripción en la seguridad social de salud y pensiones a los trabajadores; no obstante, no cumplió con ello.
50. En consecuencia, este Despacho considera que la recurrente no ha desvirtuado de modo alguno los fundamentos esgrimidos por la Subintendencia de Resolución al momento de sancionarlo; por lo que, corresponde confirmar el pronunciamiento venido en alza, en lo que este extremo se refiere.

De la infracción a la labor inspectiva por Incumplimiento de la Medida de Requerimiento

51. El artículo 36 de la LGIT establece que las acciones u omisiones de los sujetos obligados, sus representantes, personas dependientes o de su ámbito organizativo, sean o no trabajadores,

⁹ Decreto Supremo N° 015-2010-TR
Artículo 5°: Fiscalización

Los Inspectores del Trabajo están facultados para solicitar la planilla electrónica inclusive en medios digitales. En caso de verificarse durante una visita inspectiva el incumplimiento de las obligaciones relacionadas a la Planilla Electrónica, se impondrán las sanciones administrativas correspondientes, de conformidad con la Ley N° 28806, Ley General de Inspección del Trabajo, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 019-2006-TR.



contrarias al deber de colaboración de los sujetos inspeccionados por los Inspectores de Trabajo constituyen infracción a la labor inspectiva.

52. De conformidad a lo dispuesto por el tercer párrafo del artículo 14° de la Ley N° 28806 concordante con el numeral 18.2 del artículo 18° de su Reglamento, cuando el inspector actuante compruebe la existencia de una infracción al ordenamiento jurídico sociolaboral, requerirá al sujeto responsable de su comisión la adopción, en un plazo determinado, de las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las disposiciones vulneradas. Los requerimientos que se practiquen se entienden siempre sin perjuicio de la posible extensión del acta de infracción y de la sanción que, en su caso, pueda imponerse.
53. Que, es de tenerse en cuenta que el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT, establece como infracción muy grave a la labor inspectiva la conducta referida a **no cumplir oportunamente con el requerimiento de la adopción de medidas de orden al cumplimiento de la normativa sociolaboral** y en tanto que, se acreditó el incumplimiento del sujeto inspeccionado de la medida de requerimiento, pese a haber sido notificado válidamente y habérsele otorgado un plazo para que cumpla con subsanar las faltas advertidas; no obstante, no cumplió con ello.
54. Al respecto, la inspeccionada señaló que, no existe obstrucción o incumplimiento de la labor inspectiva, al existir voluntad de subsanar y de cumplir todo lo requerido, más aún que en la resolución materia de cuestionamiento, no se consigna las medidas inobservadas por su entidad; no obstante, sólo se basan en la presunción de veracidad de las actas de infracción, siendo una labor poco formal, pese a que no es la finalidad del Sistema de Inspección del Trabajo.
55. No obstante, en el presente caso, se ha verificado un incumplimiento a la labor inspectiva por parte del sujeto inspeccionado, conforme el análisis desarrollado en el ítem anterior; debiendo desestimarse dicho argumento y, por tanto, corresponde confirmar la multa impuesta por la primera instancia en este extremo.

De la multa impuesta al amparo del Decreto Supremo N° 001-2018-TR

56. En cuanto a la multa impuesta, al haberse verificado la constatación de las faltas administrativas, el mes de mayo de 2019, corresponde como bien se determinó en primera instancia, aplicar la tabla establecida por Decreto Supremo N° 001-2018-TR.

De los criterios de gradualidad

57. De acuerdo a lo establecido en el artículo 38 de la LGIT, las sanciones a imponer por la comisión de infracciones, se gradúan atendiendo a los siguientes criterios: (i) gravedad de la falta cometida, y (ii) número de trabajadores afectados.
58. Adicionalmente, el mismo dispositivo señala que el Reglamento establece otros criterios especiales para la graduación de las sanciones. En efecto el artículo 47° del Reglamento considera como criterios especiales a los antecedentes del sujeto infractor, el respeto a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, entre otros.
59. Por tanto, al haberse verificado que, la determinación de la sanción realizada por la primera instancia, se encuentran conforme a lo establecido en la Ley General de Inspección del Trabajo y a su reglamento; corresponde confirmar las sanciones de multa de la Resolución de Subintendencia N° 120-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, debiendo considerarse la revocación de la imputación realizada respecto a la desnaturalización de contratos, de acuerdo a lo señalado en los numerales 24 al 35 de la presente resolución.

IV. RESOLUCION

Por lo expuesto y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la Ley 28806 Ley General de Inspección del Trabajo; modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 29981;



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SE RESUELVE:

PRIMERO: Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO - SEGAT**, en contra de la Resolución de Subintendencia N° 120-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha **23 de julio de 2020**.

SEGUNDO: **REVOCAR EN PARTE** la Resolución de Subintendencia N° 120-2020-SUNAFIL/IR-LL/SIRE, de fecha **23 de julio de 2020**, que sancionó **SERVICIO DE GESTIÓN AMBIENTAL DE TRUJILLO - SEGAT** con una multa ascendente a la suma de **S/ 30,240.00 (Treinta mil doscientos cuarenta con 00/100 soles)**, respecto al extremo sobre la desnaturalización de la relación laboral, por afectación al principio de tipicidad, de acuerdo a lo detallado en la presente resolución; debiendo considerar la siguiente determinación de la sanción:

| | MATERIA | PRESUNTA CONDUCTA INFRACTORA | TIPIFICACIÓN LEGAL Y CALIFICACIÓN | N° TRAB. AF. | MULTA Con reducción |
|--------------------|---------------------------------|---|---|--------------|------------------------|
| 1 | Seguridad y Salud en el Trabajo | Incumplimiento de formación e información suficiente y adecuada para los trabajadores | Numeral 27.8 del artículo 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE | 1 | S/5,670.00 |
| 2 | Seguridad y Salud en el Trabajo | Incumplimiento de entrega de EPP | Numeral 27.9 del artículo 27 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE | 1 | S/5,670.00 |
| 3 | Relaciones Laborales | Registro de trabajadores y otros en planilla | Numeral 25.20 del artículo 25 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR GRAVE | 1 | S/9,450.00 |
| 4 | Labor Inspectiva | Incumplimiento de la Medida Inspectiva de Requerimiento | Numeral 46.7 del Artículo 46 del Decreto Supremo N° 019-2006-TR MUY GRAVE | 1 | S/9,450.50 |
| MONTO TOTAL | | | | | S/30,240.00 |

TERCERO: **DAR POR AGOTADA LA VÍA ADMINISTRATIVA** de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41° de la LGIT, en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto supremo N° 012-2013-TR, disponiéndose archivar los de la materia¹⁰.

NOTIFIQUESE. -

¹⁰ **DECRETO SUPREMO N° 012-2013-TR: MODIFICA EL REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS
(...)

Segunda. - Del recurso de revisión

Los recursos de revisión interpuestos de manera excepcional en aplicación del artículo 49° de la Ley N° 28806, modificado por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981, son admisibles a partir de la instalación del Tribunal de Fiscalización Laboral de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral creado por el artículo 15° de la Ley N° 29981.