



## **RESOLUCIÓN DE INTENDENCIA N° 552-2021-SUNAFIL/ILM**

**EXPEDIENTE SANCIONADOR** : **1091-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5**  
**SUJETO RESPONSABLE** : **CEGNE AMERICA 500**

Lima, 29 de marzo de 2021

**VISTO:** El recurso de apelación interpuesto por **CEGNE AMERICA 500** (en adelante, **la inspeccionada**) contra la Resolución de Sub Intendencia N° 1001-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 29 de octubre de 2019 (en lo sucesivo, **la resolución apelada**), expedida en el marco del procedimiento sancionador, al amparo de las disposiciones contenidas en la Ley N° 28806 - Ley General de Inspección del Trabajo (en adelante, **la LGIT**) y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR, y normas modificatorias (en lo sucesivo, **el RLGIT**); y,

### **I. ANTECEDENTES**

#### **1.1. De las actuaciones inspectivas de investigación**

Mediante Orden de Inspección N° 16198-2018-SUNAFIL/ILM, se dio inicio a las actuaciones inspectivas de investigación, con el objeto de verificar el cumplimiento del ordenamiento jurídico sociolaboral, las cuales culminaron con la emisión del Acta de Infracción N° 3125-2018-SUNAFIL/ILM (en adelante, **el Acta de Infracción**), mediante la cual se propuso sanción económica a la inspeccionada por la comisión de infracciones administrativas.

#### **1.2. Del procedimiento sancionador**

De conformidad al numeral 53.2 del artículo 53° del RLGIT, la autoridad instructora emitió el Informe Final de Instrucción N° 2221-2019-SUNAFIL/ILM/SIAI (en adelante, **el Informe Final**), a través del cual llega a la conclusión que se ha determinado la existencia de las conductas infractoras de la inspeccionada, recomendando continuar con el procedimiento administrativo sancionador en su fase sancionadora y procediendo a remitir el informe final y los actuados a la Sub Intendencia de Resolución.

#### **1.3. De la resolución apelada**

Obra en autos la resolución apelada que, en mérito al Informe Final, impone multa a la inspeccionada por la suma de **S/ 45,774.50 (Cuarenta y Cinco Mil Setecientos Setenta y Cuatro con 50/100 Soles)**, por haber incurrido en:

- Una infracción **LEVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar la entrega del certificado de trabajo por el periodo laborado de la señora Cárdenas, tipificada en el numeral 23.2 del artículo 23 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la gratificación legal, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.



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

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la bonificación extraordinaria de las gratificaciones legales, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no acreditar el pago de la compensación por tiempo de servicios, tipificada en el numeral 24.4 del artículo 24 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** en materia de relaciones laborales, por no cumplir con el pago de la remuneración vacacional, tipificada en el numeral 25.6 del artículo 25 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no cumplir con la medida inspectiva de requerimiento de fecha 12 de noviembre de 2018, tipificada en el numeral 46.7 del artículo 46 del RLGIT.
- Una infracción **MUY GRAVE** a la labor inspectiva, por no asistir a la comparecencia programada para el 24 de octubre de 2018, tipificada en el numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT.

## II. DEL RECURSO DE APELACIÓN

Con fecha 09 de diciembre de 2019, la inspeccionada interpuso recurso de apelación contra la resolución de primera instancia, argumentando:

- i) No se entregó una constancia de trabajo a la señorita Mónica Esther Cárdenas Nores, pues la misma no figura en los registros como profesora, habiendo apoyado con los niños de 3 y 4 años de edad en inglés, habiéndose cumplido con pagar las horas laboradas. No se negaron a entregar un certificado de trabajo, lo que se niegan a entregar es un contenido ajeno a la verdad, la señorita Cárdenas exigía se le entregue una constancia de trabajo indicando que trabajaba como profesora de aula, lo cual no se podía insertar por no ser profesora titulada. Se debería tener presente la declaración del apoderado realizada en la comparecencia de fecha 06 de noviembre de 2018.
- ii) En cuanto a los años trabajados, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 51 de la LGIT y sus modificatorias, debiendo solo considerarse los años 2015 y 2016, en este sentido, la relación de naturaleza laboral con la señorita Mónica Esther Cárdenas Nores, se debe considerar como fecha de inicio: del 02 de marzo de 2015 al 18 de diciembre de 2015 y del 01 de marzo de 2016 al 16 de diciembre de 2016.
- iii) Se cumplió con el pago de las gratificaciones legales, a pesar que la señorita Mónica Esther Cárdenas Nores solo trabajaba 4 horas diarias, lo que se puede corroborar con la testimonial de la señora Sheylla Elizabeth Yesquen Huaylla, quien afirma que la señorita Cardenas laboró en el centro educativo en la calidad de practicante por no tener título profesional. Sobre la bonificación extraordinaria si bien no consta en documento por la informalidad reconocida del centro educativo, ya que, por el poco volumen y el pago diminuto del alumnado, no se tuvo documentación sustentatoria, se puede acreditar con el dicho de otros trabajadores.



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

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

- iv) No corresponde el pago de la compensación por tiempo de servicios, toda vez que la señorita Mónica Esther Cárdenas Nores solo laboraba 4 horas al día y que dicha realidad puede ser acreditado con el dicho de otros trabajadores.
- v) En cuanto al pago de las vacaciones reafirman lo manifestado por el apoderado en la declaración rendida en la comparecencia del 06 de noviembre de 2018, que una vez vencido el contrato se otorgaba una suma de gracia adicional a la señorita Mónica Esther Cárdenas Nores, no se pagó beneficios sociales por cuanto no le correspondía; asimismo, señala que no correspondía efectuar un pago por concepto de vacaciones trunca toda vez que la ex trabajadora afectada solo trabajaba 4 horas diarias, tal como queda constatado con la declaración de personal que trabaja en el centro educativo y que no se tomado en cuenta.
- vi) La imposición de la multa perjudicaría a otros trabajadores, por cuanto se tendría que cerrar el colegio dejando a los demás trabajadores en la calle, más aún al transgredirse normas de carácter constitucional debe de aplicarse el control difuso y no permitirse el cumplimiento de la injusta infracción.
- vii) Por motivos ajenos a su voluntad llegó tarde a la comparecencia programada para el 24 de octubre de 2018, siendo la única vez que tuvo inasistencia a las diligencias ordenadas por SUNAFIL.

De otro lado, mediante proveído de fecha 10 de enero de 2020, la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL dispuso conceder el uso de la palabra a la inspeccionada, programándose dicha diligencia para el día 17 de enero de 2020 a las 10:00 horas. En la fecha programada la inspeccionada no se presentó, conforme se advierte del Acta de inasistencia al Uso de la Palabra, que obra a fojas 69 del expediente.

### III. CONSIDERANDO

- 3.1. El artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR (en adelante, la LPCL), establece que, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.
- 3.2. Al respecto, el abogado especialista en Derecho Laboral, Jorge Toyama Miyagusuku, sostiene que: *“La prestación de servicios que fluye de un contrato de trabajo es personalísima – intuitu personae - y no puede ser delegada a un tercero (...). La prestación de servicios debe ser remunerada. La remuneración constituye la obligación de pagar al trabajador una contraprestación, generalmente en dinero, a cambio de la actividad que se pone a su disposición (...). Finalmente se tiene a la subordinación. Este elemento es determinante para establecer la existencia de un vínculo laboral (...). La Subordinación implica la presencia de las facultades de dirección, fiscalización y sanción que tiene el empleador frente a un trabajador (...)”*<sup>1</sup>. Asimismo, indica la importancia que cobra el hecho de que estos elementos esenciales

<sup>1</sup> TOMAYA MIYAGUSUKU, Jorge. “Derecho Individual del Trabajo”. En soluciones laborales, Primera Edición, Año 2011, pág. 37.



que caracterizan al contrato de trabajo, se reflejen en la realidad; de no presentarse estos elementos esenciales no nos encontraríamos ante un contrato de trabajo.

- 3.3.** Respecto a lo argumentado en los numerales del i) al vi) del punto II de la apelación, se precisa que, de las actuaciones inspectivas de investigación como del informe final está acreditado la relación laboral entre la inspeccionada y la ex trabajadora Mónica Esther Cárdenas Nores, al haberse presentado de manera concurrente los tres elementos esenciales de un contrato de trabajo: *i) Prestación personal de servicios:* al verificarse que los servicios prestados por la ex trabajadora Mónica Esther Cárdenas Nores, como profesora de inglés y apoyando con los niños de 3 años, eran de manera personal y directa, sin poder transferir parcial ni totalmente sus obligaciones, siendo de su entera responsabilidad la ejecución y cumplimiento de las mismas. *ii) Remuneración:* al advertirse del acta de infracción que la ex trabajadora Mónica Esther Cárdenas Nores, percibió una contraprestación económica de periodicidad mensual que ascendía a S/ 850.00 a cambio del trabajo brindado como profesora; y, *iii) Subordinación:* al haberse verificado de las actuaciones inspectivas, que la ex trabajadora Mónica Esther Cárdenas Nores, presta sus servicios bajo la dirección del sujeto inspeccionado, al haberse corroborado que la inspeccionada tiene las facultades para: la organización del trabajo (poder reglamentario), el dictado de órdenes para la ejecución del trabajo (poder de dirección), y la sanción en cualquier infracción e incumplimiento de las obligaciones contractuales (poder sancionador); facultades que se ven reflejadas al haberse verificado que la inspeccionada es quien dispone el horario de trabajo de la ex trabajadora (lunes a viernes), dispone el lugar en los cuales se realiza las labores, lo que se constata mediante las fotos presentadas por la ex trabajadora dentro del local de la inspeccionada donde se visualiza el uso de logo de la institución y foto en eventos realizados por la ex trabajadora, asimismo, se verifico que la ex trabajadora realizo las labores de profesora bajo las indicaciones y órdenes del Director del Colegio.
- 3.4.** Cabe mencionar que el personal inspectivo está facultado para aplicar el Principio de Primacía de la Realidad, de advertir discrepancia entre los hechos que se desprendan de los documentos formales presentados por la inspeccionada y los hechos constatados en el marco de sus investigaciones, tal como lo expresa el numeral 2 del artículo 2 de la LGIT, que establece: *"El funcionamiento y la actuación del Sistema de Inspección del Trabajo, así como de los servidores que lo integran, se regirán por los siguientes principios ordenadores: 2. Primacía de la Realidad, en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados"*. En este sentido, por aplicación del principio de primacía de la realidad, el personal inspectivo determinó la existencia de una relación laboral entre la inspeccionada y la ex trabajadora Mónica Esther Cárdenas Nores, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por Decreto Legislativo N° 728.
- 3.5.** En esa línea de ideas, al haberse determinado la relación laboral entre la Inspeccionada y la ex trabajadora Mónica Esther Cárdenas Nores, relación laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada, se le reconoce los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen, por lo que, no es posible asumir una interpretación diferente a aquella señalada expresamente en la ley, no pudiendo decidirse la realización de otra conducta diferente; en tal sentido, corresponde reconocer los beneficios laborales correspondientes a la ex trabajadora, como la entrega de certificado de trabajo, pago de la compensación por tiempo de servicios, pago de gratificación legal y bonificación extraordinaria y pago de la remuneración vacacional.



- 3.6.** En este contexto, es menester señalar, que este despacho comparte el análisis realizado por el inferior en grado en los considerandos del 11 y 12 y del 25 al 74 donde se determina la responsabilidad de la inspeccionada, además del contenido del recurso de apelación se aprecia que los argumentos expuestos en el escrito de descargo, son los mismos que ya han sido analizados y evaluados dentro del procedimiento sancionador (informe final y resolución apelada), no existiendo medio probatorio y/o argumento nuevo que se deba analizar en esta instancia y que motive un pronunciamiento contra lo ya resuelto; en consecuencia y por los fundamentos expuestos, se desestima lo alegado en estos extremos de la apelación.
- 3.7.** En atención a lo señalado, los argumentos del recurso de apelación son repetitivos conforme se aprecia de los escritos de descargos presentados, y no llega a refutar lo establecido en la resolución apelada. Así tenemos, que en el recurso de apelación lo que debe existir es una conexión lógica entre los hechos expuestos y el petitorio, aspecto que en el presente caso no se cumple. En ese sentido, está acreditado que la ex trabajadora mantenía vínculo laboral con la inspeccionada, bajo el régimen laboral de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo N° 728, determinando que la inspeccionada se encuentra en la obligación de cumplir los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen. Asimismo, en la etapa de actuaciones inspeccionadas ni en el presente procedimiento la inspeccionada no acreditó, de manera idónea, que por las horas que laboró la trabajadora afectada no le corresponda percibir los beneficios sociales materia de sanción.
- 3.8.** En adición a lo señalado, el Acta de Infracción contiene los presupuestos señalados en el artículo 54° del RLGIT, contiene un análisis de las actuaciones de investigación realizadas, es decir, se aprecia coherencia entre los hechos verificados y los medios de prueba recabados, detallando las circunstancias que conllevaron a concluir en la comisión de las infracciones administrativas investigadas, así también se tiene las normas de orden sociolaboral vulneradas en relación a la trabajadora afectada, la calificación de las infracciones administrativas que comprende la conductas de la inspeccionada y la respectiva propuesta de sanción, en ese contexto, conforme a lo señalado en el artículo 16° y 47° de la LGIT, los hechos constatados por el personal inspectivo que se formalicen en las Actas de Infracción observando los requisitos establecidos, *se presumen ciertos y merecen fe*, sin perjuicio de las pruebas que puedan aportar los sujetos responsables, en defensa de sus respectivos derechos e intereses.
- 3.9.** Respecto a lo sostenido en el numeral vii) del punto II de la apelación, por la comparecencia se exige la presencia de la inspeccionada ante el personal inspectivo, en la oficina pública que se señale para aportar la documentación solicitada y/o efectuar las aclaraciones pertinentes, siendo así, la inspeccionada debió adoptar las acciones necesarias para asistir a la diligencia programada por el personal inspectivo el 24 de octubre de 2018; sin embargo, no asistió a la diligencia en mención lo que constituye infracción muy grave a la labor inspectiva, tipificada en el numeral 46.10 del artículo 46 del RLGIT, por lo que se desestima lo esgrimido en este extremo de la apelación.
- 3.10.** En consecuencia, lo alegado en la apelación no desvirtúan las infracciones en que ha incurrido la inspeccionada, las cuales han sido determinadas por la autoridad de primera instancia. Por tanto, corresponde confirmar la resolución apelada.

Por lo expuesto, y de acuerdo a las facultades conferidas por el artículo 41 de la LGIT, modificada por la Primera Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 29981.



PERÚ

Superintendencia  
Nacional de  
Fiscalización Laboral

Intendencia de Lima  
Metropolitana



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

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. -** Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por **CEGNE AMERICA 500** de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. -** **CONFIRMAR** la Resolución de Sub Intendencia N° 1001-2019-SUNAFIL/ILM/SIRE5 de fecha 29 de octubre de 2019, que impone sanción a **CEGNE AMERICA 500**, por la suma de **S/ 45,774.50 (Cuarenta y Cinco Mil Setecientos Setenta y Cuatro con 50/100 Soles)**, por los fundamentos contenidos en el presente acto administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO. -** **Tener por agotada la vía administrativa**, de acuerdo a lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 41 de la LGIT, y en virtud a lo establecido en la Segunda Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 012-2013-TR; **DEVOLVIÉNDOSE** los de la materia a la oficina de origen para sus efectos.

**HÁGASE SABER. -**

*ILM/CGVG/mact/dmc*

El pago lo puede efectuar en los siguientes bancos: BBVA, BCP, INTERBANK y SCOTIABANK, con el código de pago: **1905001001** a nivel nacional.  
Si prefiere realizar el pago en el Banco de la Nación, deberá anteponer el número de transacción 3710.